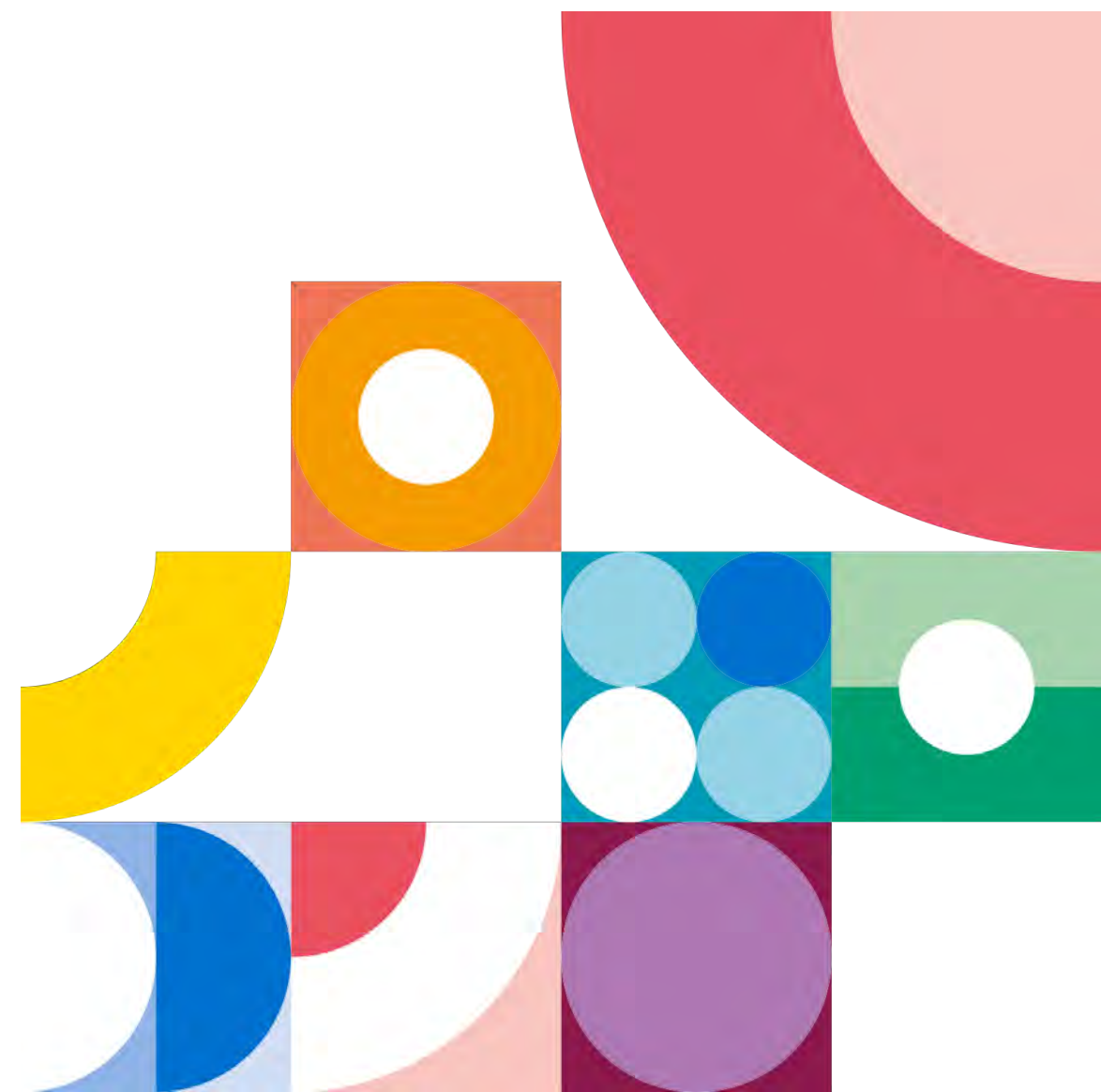


Calcul des effectifs

Règles de gestion du calcul des effectifs

Version du 30/01/2024



Introduction – Suivi des versions

Ce document a vocation d'être régulièrement mis à jour afin de prendre en compte les évolutions réglementaires et les demandes de précisions éventuelles.

Suivi des versions

Versions	Dates de mise en ligne	Natures des modifications
Version 2	17/06/2020	Ajout des règles de gestion suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - RDG. 2.2.12 Contrat d'appui au projet d'entreprise - RDG. 2.2.13 Intérimaire en contrat d'apprentissage - RDG. 2.2.14 Intérimaire en contrat de professionnalisation - RDG. 2.2.15 Fonctionnaire en détachement sur un mandat électif (élu local)
Version 3.4	02/09/2021	Ajout de la RDG2.1.5 (Convention industrielle de formation par la recherche en entreprise) Modification de la RDG2.2.10 (Vendeur à domicile indépendant) Ajout de la RDG2.2.16 (Contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service public (COSP) ou assimilé) Ajout de la RDG RDG2.2.17 (Période de mise en situation en milieu professionnel) Ajout de la RDG2.2.18 (Compagnon d'Emmaüs) Ajout de la RDG2.2.19 (Praticien hospitalier en détachement) Ajout de la RDG2.2.20 (Patrons-pêcheurs) Ajout de la RDG 2.9.1 (Expatriés) Modification RDG 4.2.1 (Contrat présentant une unité de mesure de la quotité de travail renseignée à ("20 - forfait jour", "34 - en SMIC", "35 - à la part")
Version 3.5	02/12/2021	Prise en compte de l'amendement <i>AMENDEMENT N°II-3509</i> <u>Assemblée nationale ~ PLF POUR 2022 (no 4482) - Amendement no 3509 (assemblee-nationale.fr)</u>
Version 3.7	28/01/2022	Modification de la RDG 2.1.6 (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion des Associations Intermédiaires) Inter changement de la numérotation des RDG 2.2.19 (Patrons-pêcheurs) et RDG 2.2.20 (Praticien hospitalier en détachement) Ajout de la RDG 2.3.4 (Mannequins) Modification de la RDG 4.1.2 (Unité de mesure de la quotité de travail renseignée à (« 34 – en SMIC », « 35 – à la part ») Modification de la RDG 4.3.1 (Contrats avec une unité de mesure de la quotité de travail exprimée en heures ou en jours)

Introduction – Suivi des versions

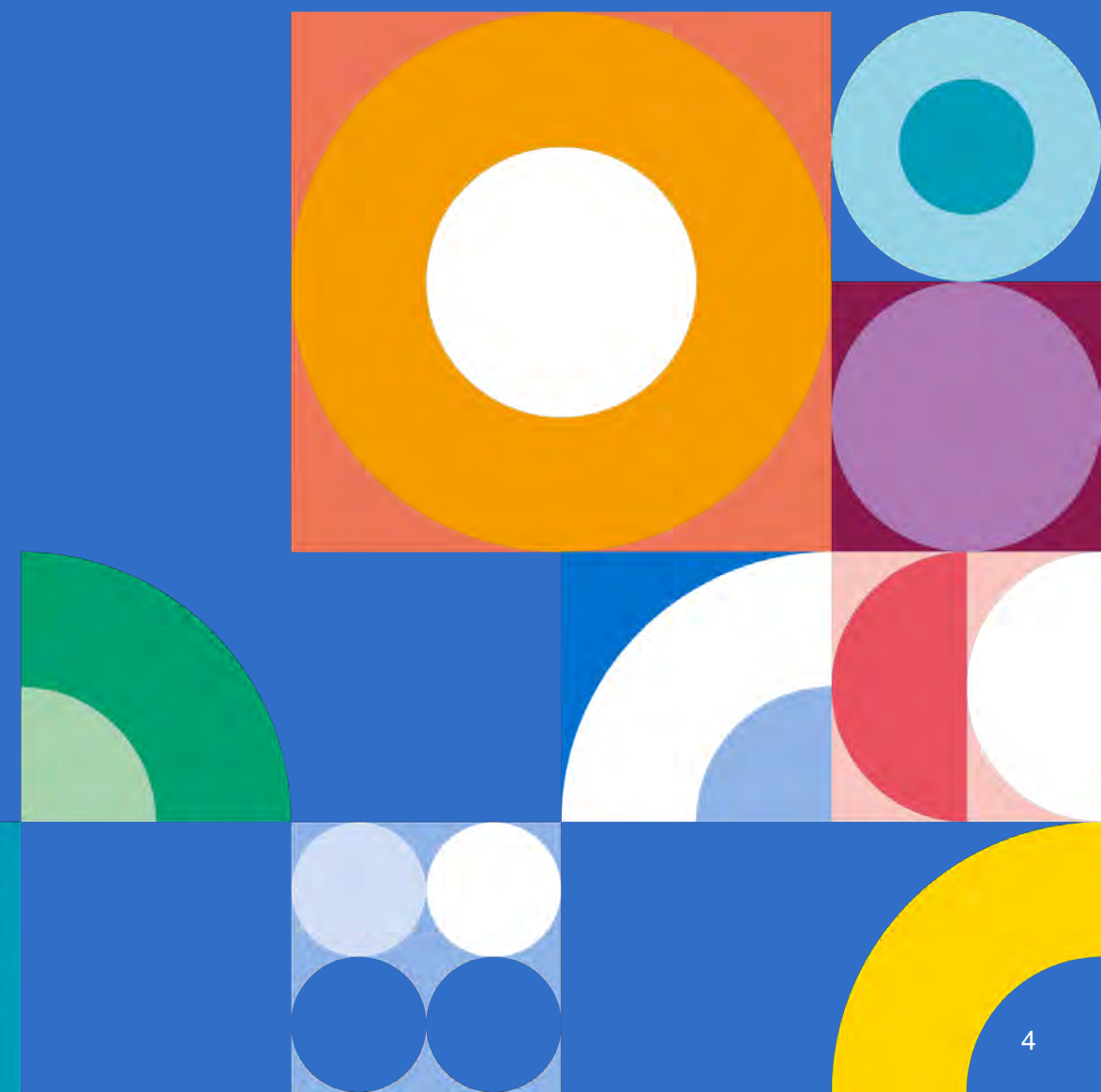
Ce document a vocation d'être régulièrement mis à jour afin de prendre en compte les évolutions réglementaires et les demandes de précisions éventuelles.

Suivi des versions

Versions	Dates de mise en ligne	Natures des modifications
Version 3.8	Janvier 2023	<p>Ajout de la règle de gestion (RDG) 2.2.21 (Engagement détenu) Extension au calcul des effectifs alternants CSA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CSA - CSA CFIP <p>Exemples Calcul des effectifs alternants CSA (slide 13) Ajout de la RDG 2.1.7 (tout contrat hors contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et CIFRE) Modification de la RDG 2.2.13 (Intérimaire en contrat d'apprentissage) Suppression de la RDG 4.1.4 mandat social (date de la fin de validité 31/12/2018) Suppression du point d'attention de la RDG 4.2.1 qui portait sur l'exercice 2018 Mise à jour des règles de gestion appliquées aux contrats (slide 89) Ajout d'éléments de communication autour des rubriques slide 16 Ajout d'un point de précision à la RDG 4.2.1 qui indique que cette règle s'applique également aux personnes rémunérées au cachet (slide 66) Ajout de la RDG 9.1 (CDI post-alternance sur 1 an calendaire) avec les références, variables et rubriques mobilisées (slide 86) Exemples pour illustrer la RDG 9.1 (slides 87 et 88)</p>
Version 3.9	Janvier 2024	<p>Mise à jour et correction sur l'ensemble du fichier Ajout d'une présentation de la consolidation</p>

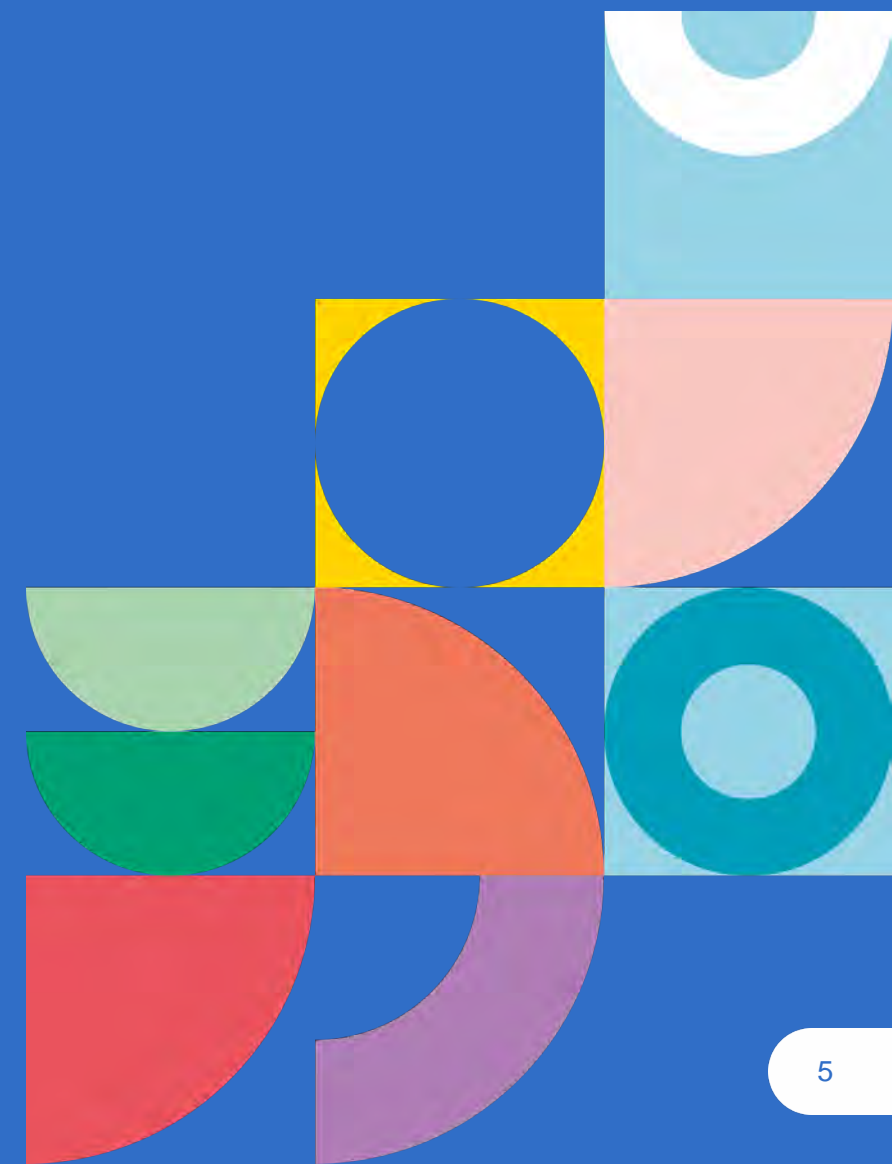
Sommaire

- Cinématique
- Etapes du calcul des effectifs et agrégations
- Règles de gestion appliquées au niveau des contrats
- Annexe - règles de gestion non prises en compte





Cinématique



Cinématique – Notions introduites : Glossaire

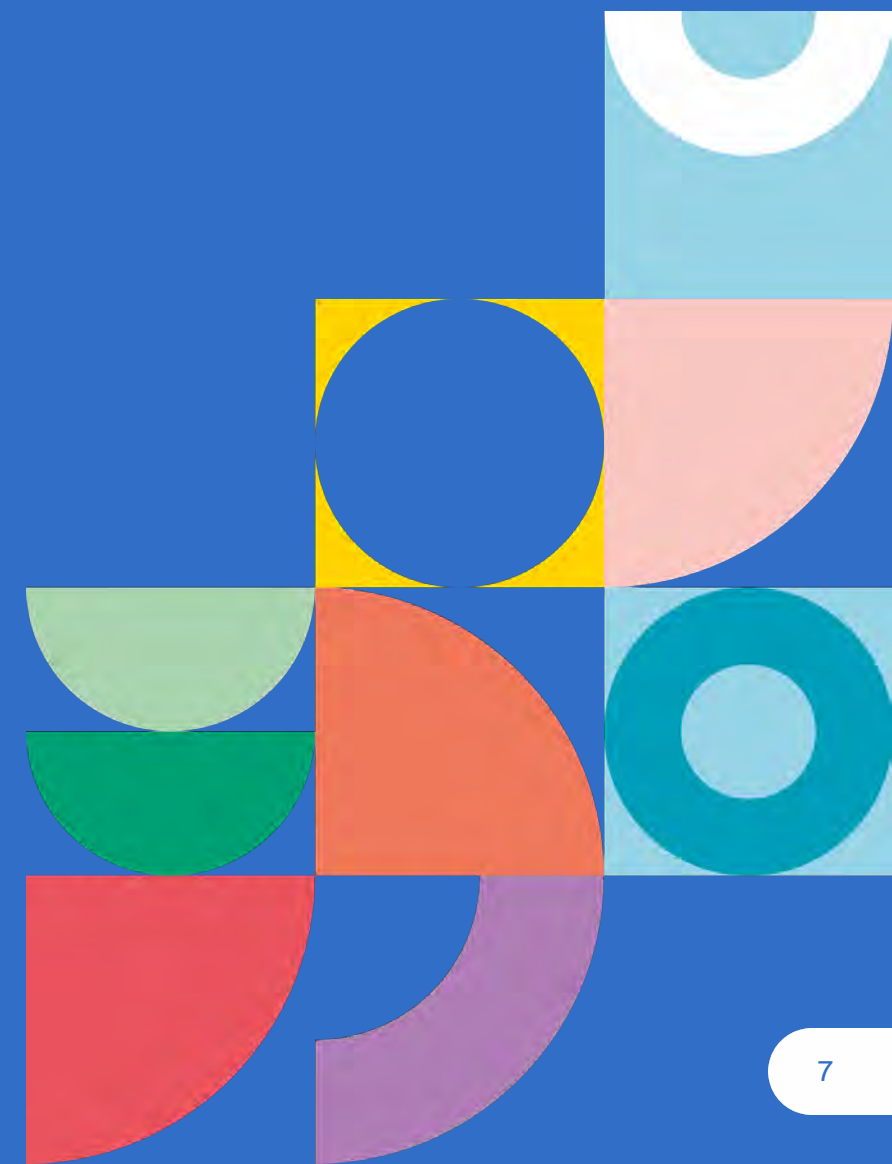
Sujet	Définition
EMM*	Effectifs Moyens Mensuels
EMA*	Effectif moyen annuel L'EMA concerne l'ensemble des salariés d'une entreprise. Il correspond à la somme des effectifs moyens mensuels (EMM) divisée par le nombre de mois au cours desquels des salariés ont été employés.
EMA OETH*	Effectif moyen annuel spécifique participant à la détermination de l'assujettissement et de la redevabilité à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
EMA BOETH*	Effectif moyen annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés participant à la détermination de la redevabilité à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
EMA ECAP*	Effectif moyen annuel des personnels occupant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières. Ces emplois n'ayant pas vocation à être proposés à des travailleurs handicapés. Cet effectif est mobilisé en déduction pour le calcul de la contribution nette OETH.
EMA CSA*	Effectif moyen annuel spécifique participant à la détermination du taux d'alternants (dénominateur de ce taux) et de la redevabilité à la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA).
EMA CSA CFIP*	Effectif moyen annuel des Contrats Favorisant l'Insertion Professionnelle (CFIP) participant à la détermination du taux d'alternants (numérateur de ce taux) et de la redevabilité à la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA).
MPD	Mois principal déclaré : Mois au titre duquel s'effectue le calcul de l'effectif moyen mensuel**
DFCC	Date de fin de contrat calculée par défaut : date de fin de contrat ou dernier jour du mois principal déclaré
PCS-ESE	Professions et catégories socio-professionnelles – Enquête sur la structure des emplois.
Code complément PCS-ESE	Code apportant une précision supplémentaire sur certaines professions relevant d'un code PCS-ESE.

* Voir formules slide 11

** Une DSN est déposée au titre d'un mois principal déclaré (MPD) pour un SIRET. Les calculs d'effectifs utilisent toutes les informations mobilisables à date.

02

Etapes du calcul des effectifs et agrégations



Etapes du calcul des effectifs et agrégations – Calculs au niveau du contrat



<p>Pour les EMM, tous les contrats actifs au cours du mois sont pris en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • EMM • EMM OETH • EMM BOETH • EMM ECAP • EMM CSA • EMM CSA CFIP* 	<p>L'exclusion de certains contrats se fonde sur les éléments déclarés concernant le contrat, en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certains dispositifs de politique publique et conventionnel • Certaines natures de contrat • ... <p>Les règles d'exclusion sont spécifiques au type d'effectif calculé.</p>	<p>La quote-part est déterminée à partir des règles présentes dans le tableau slide 64 (caractéristiques contrats – ex: temps plein, temps partiel, modes de rémunération etc).</p>	<p>Proratisation de la quote-part par la durée du contrat sur le MPD</p>	<p>Surpondération de l'effectif BOETH pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) âgés de 50 ans et plus au cours de l'année considérée.</p>	<p>Valorisation pendant 1 an des CDI post-alternant, conclus à l'issue de leur contrat d'alternance dans l'effectif CSA CFIP.</p>	<p>Il dépend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la quote part établie pour le contrat (temps plein, temps partiel...) • De la durée du contrat dans le MPD • De la surpondération BOETH le cas échéant <p>Les règles de gestion sont spécifiques au type d'effectif calculé.</p>
---	---	---	--	--	---	---

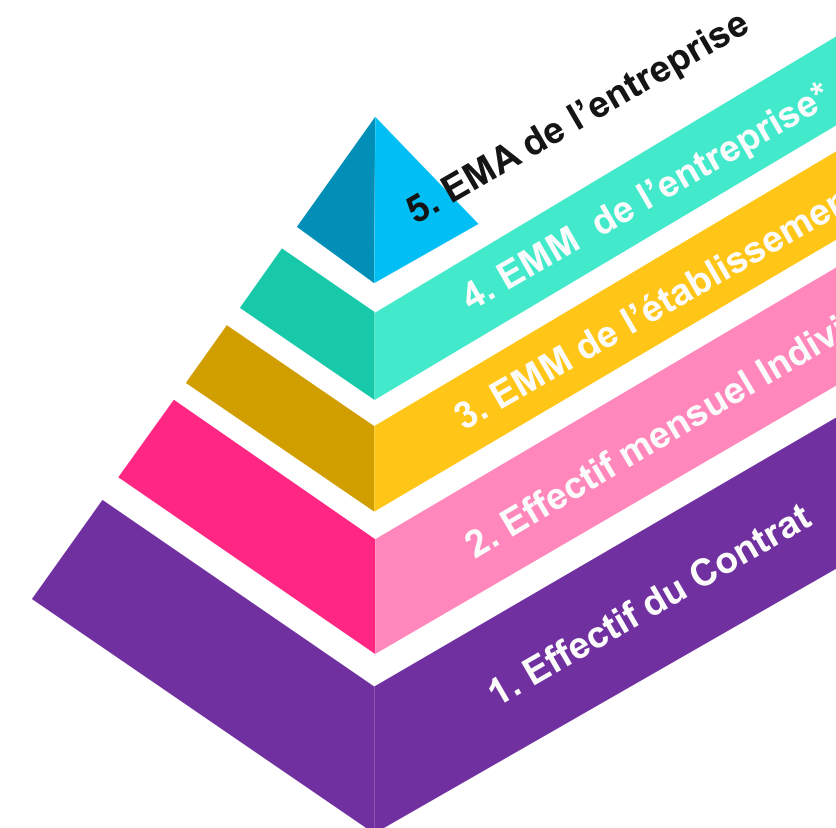
* Les EMM CSA et CSA CFIP seront disponibles à compter de janvier 2023, au titre du MPD de janvier 2022 et des MPD ultérieurs.

Etapes du calcul des effectifs et agrégations – Règles de gestion

Règles de calcul

Calcul

	Règles de calcul	Calcul
1	Effectif mensuel du contrat Calculer la valorisation de chaque contrat	Seuls les contrats actifs sur le mois considéré sont pris en compte.
2	Effectif mensuel de l'individu Calculer l'effectif mensuel pour chaque individu	Pour chaque individu sont valorisés ses contrats actifs sur le mois considéré (un individu** ne compte pas plus de 1 dans un établissement donné).
3	EMM de l'établissement Calculer l'effectif moyen mensuel de l'établissement	Pour chaque établissement, sommer les effectifs moyens mensuels des individus sur le mois considéré.
4	EMM de l'entreprise* Calculer l'effectif moyen mensuel de chaque entreprise	Sommer les effectifs moyens mensuels calculés pour tous les établissements du SIREN considéré.
5	EMA de l'entreprise Calculer l'effectif moyen annuel associé à chaque entreprise	Le calcul de l'effectif moyen annuel de l'entreprise s'effectue à partir de la somme des effectifs moyens mensuels de l'entreprise divisée par le nombre de mois au cours desquels des salariés ont été décomptés.



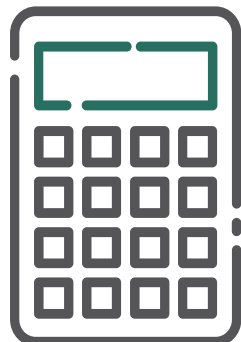
Point d'attention :
Les mêmes étapes de calcul s'appliquent aux EMA, EMA OETH, EMA BOETH, EMA ECAP, EMA CSA et EMA CSA CFIP.

*L'EMM Entreprise fait l'objet d'un calcul intermédiaire et n'est pas mis à disposition du cotisant (il sert au calcul de l'EMA).

**Hors BOETH séniors.

Etapes du calcul des effectifs et agrégations – Règles d'arrondis

Précision : les effectifs mis à disposition font l'objet d'une troncature



Règle d'arrondi : EMM

Pour tous les types d'effectifs calculés par la branche Recouvrement, **l'EMM est calculé avec 6 chiffres** après la virgule afin de sécuriser le calcul de l'EMA.

La règle d'arrondi utilisée pour la mise à disposition de l'EMM est une troncature à deux décimales après la virgule.



Exemple :

EMM calculé = 9,129456

EMM pris en compte pour le calcul de l'EMA = 9,129456

EMM mis à disposition = 9,12

Règle d'arrondi : EMA

Pour tous les types d'effectifs, les **EMA sont calculés**, sur la base des EMM avec 6 chiffres après la virgule.

La règle d'arrondi utilisée pour la mise à disposition de l'EMA est également une troncature ; il n'est pas tenu compte de la fraction d'effectif au-delà de la deuxième décimale (article R 130-1 du code de la sécurité sociale).



Exemple :

EMA : 56,78

Etapes du calcul des effectifs et agrégations – Numérateurs et dénominateurs du calcul des EMA

Comment se calculent les différents EMA ?

EMA

$$EMA = \frac{\text{somme des EMM}}{\text{Nombre de mois au cours duquel l'EMM est non nul} *}$$

EMA
OETH

$$EMA\ OETH = \frac{\text{somme des EMM OETH}}{\text{Nombre de mois au cours duquel l'EMM OETH est non nul} *}$$

EMA
BOETH

$$EMA\ BOETH = \frac{\text{somme des EMM BOETH}}{\text{Nombre de mois au cours duquel l'EMM OETH est non nul} *}$$

EMA
ECAP

$$EMA\ ECAP = \frac{\text{somme des EMM ECAP}}{\text{Nombre de mois au cours duquel l'EMM OETH est non nul} *}$$

EMA
CSA

$$EMA\ CSA = \frac{\text{somme des EMM CSA}}{\text{Nombre de mois au cours duquel l'EMM CSA est non nul} *}$$

EMA
CSA CFIP

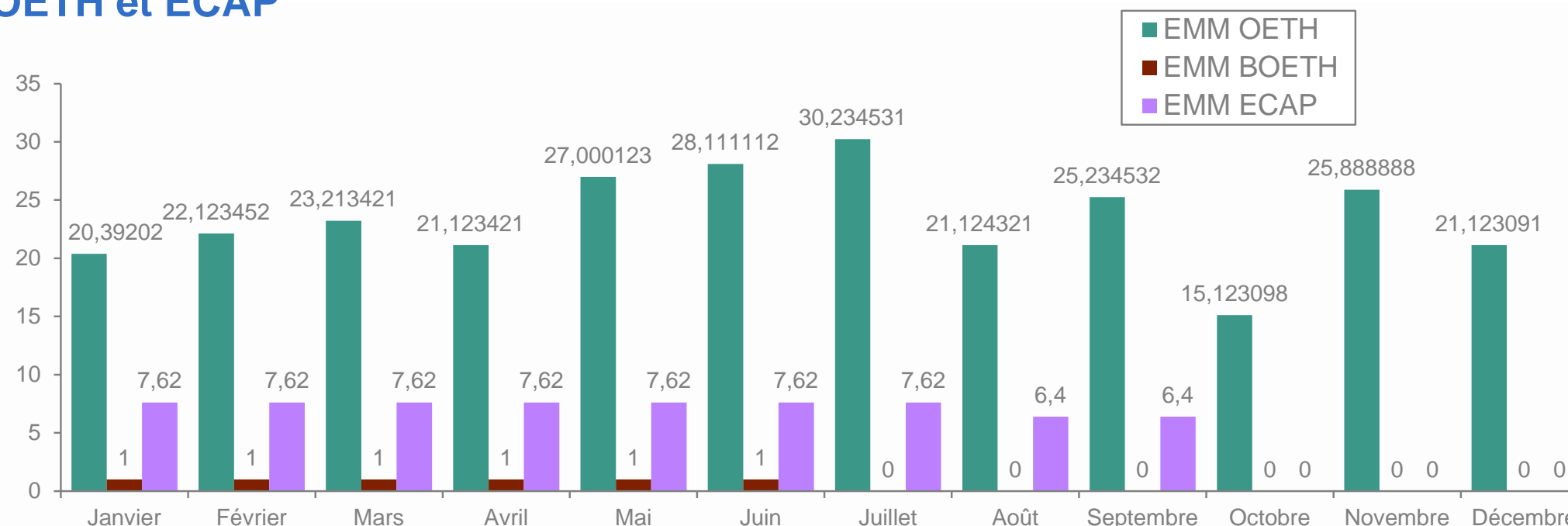
$$EMA\ CSA\ CFIP = \frac{\text{somme des EMM CSA CFIP}}{\text{Nombre de mois au cours duquel l'EMM CSA est non nul} *}$$

Dénominateur commun aux 3 effectifs liés à l'OETH

Dénominateur commun aux 2 effectifs liés à la CSA

* Le cas échéant, les mois au cours desquels l'entreprise n'emploie que des salariés exclus de cet effectif ne sont pas pris en compte.

Etapes du calcul des effectifs et agrégations – Numérateurs et dénominateurs du calcul des EMA OETH, BOETH et ECAP



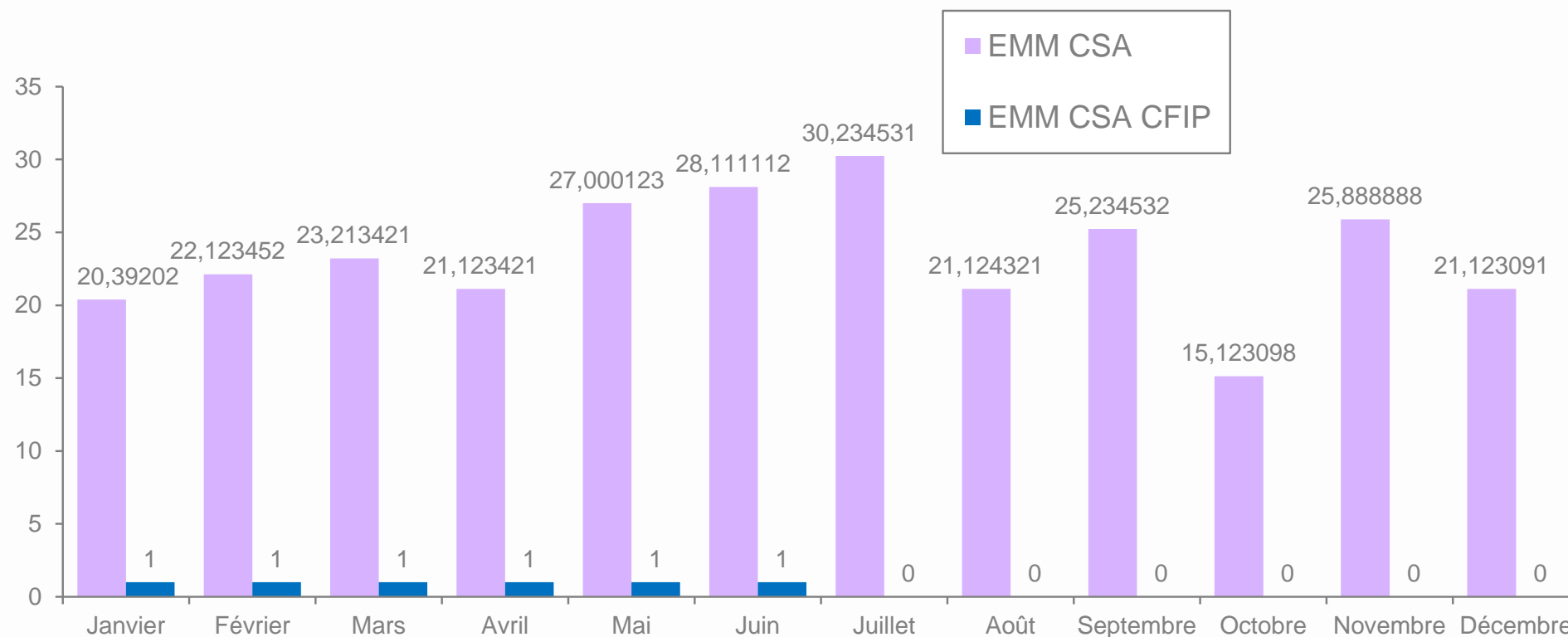
! Cet exemple vise à montrer que c'est le même dénominateur qui est utilisé pour le calcul de l'EMA OETH, de l'EMA BOETH et de l'EMA ECAP.

L'EMA OETH se calcule par la somme des EMM OETH divisée par le nombre de mois où l'EMM OETH est non nul. Dans cet exemple, 12 mois. Le calcul est le suivant : **EMA OETH = 280,69201 / 12 = 25,5174555 (soit EMA mis à disposition = 25,51)**

L'EMA BOETH se calcule par la somme des EMM BOETH divisée par le nombre de mois où l'EMM OETH est non nul. Dans cet exemple, le dénominateur est 12. Le calcul est le suivant : **EMA BOETH = 6 / 12 = 0,5**

L'EMA ECAP se calcule par la somme des EMM ECAP divisée par le nombre de mois où l'EMM OETH est non nul. Dans cet exemple, le dénominateur est 12. Le calcul est le suivant : **EMA ECAP = 66,14 / 12 = 5,51166667 (soit EMA mis à disposition = 5,51)**

Etapas du calcul des effectifs et agrégations – Numérateurs et dénominateurs du calcul des EMA CSA et CSA CFIP



! Cet exemple vise à montrer que c'est le même dénominateur qui est utilisé pour le calcul de l'EMA CSA et de l'EMA CSA CFIP.

L'EMA CSA se calcule par la somme des EMM CSA divisée par le nombre de mois où l'EMM CSA est non nul. Dans cet exemple, 12 mois. Le calcul est le suivant : **EMA CSA = 280,69201 / 12 = 25,5174555 (soit EMA = 25,51)**

L'EMA CSA CFIP se calcule par la somme des EMM CSA CFIP divisée par le nombre de mois où l'EMM CSA est non nul. Dans cet exemple, le dénominateur est 12. Le calcul est le suivant : **EMA CSA CFIP = 6 / 12 = 0,5**

Etapes du calcul des effectifs et agrégations – prise en compte des blocs changement

Les effectifs 2023 sont calculés sur la base de données consolidées par l'Urssaf.
Ils **prennent en compte les blocs changement.**

La consolidation a pour objectif de présenter la dernière situation de la donnée telle que déclarée par le déclarant. Elle intègre donc l'ensemble des changements et régularisations effectués au fil des DSN en prenant en compte les blocs changement (ex: modification d'une caractéristique d'un contrat comme le statut du salarié, la quotité de travail, l'établissement d'affectation, le statut de travailleur handicapé etc).

Les règles de calcul ne changent pas.

03

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

Vue d'ensemble des règles de gestion – 9 grandes règles

Il existe 9 grandes règles de gestion du calcul des effectifs



RDG1 - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD

RDG2 - Exclusion de certaines des valorisations retenues



RDG3 - Durée de valorisation dans le MPD

RDG4 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)



RDG5 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)



RDG6 - Prise en compte du temps non complet



RDG7 - Surpondération des BOETH

RDG8 - Calcul du décompte de l'effectif associé à une valorisation



RDG9 - Calcul des décomptes des CDI post-alternants

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats – Aide à la lecture

Règles de décompte

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Vert : Règle de décompte s'appliquant à l'effectif

Gris : Non concerné par la règle

Règles d'exclusion

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Rouge : Règle d'exclusion s'appliquant à l'effectif

Gris : Non concerné par la règle



Point d'attention :

Certaines rubriques sont d'ores et déjà mises en œuvre tandis que d'autres seront mises en œuvre à l'avenir :

Rubriques applicables (RDG1 à 4 puis 7 à 9)

Rubriques prévisionnelles (RDG5 et RDG6)

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats – Règles de gestion

RDG1 - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD

RDG2 - Exclusion de certaines des valorisations retenues

RDG3 - Durée de valorisation dans le MPD

RDG4 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG5 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG6 - Prise en compte du temps non complet

RDG7 - Surpondération des BOETH

RDG8 - Calcul du décompte de l'effectif associé à une valorisation

RDG9 - Calcul des décomptes des CDI post-alternant

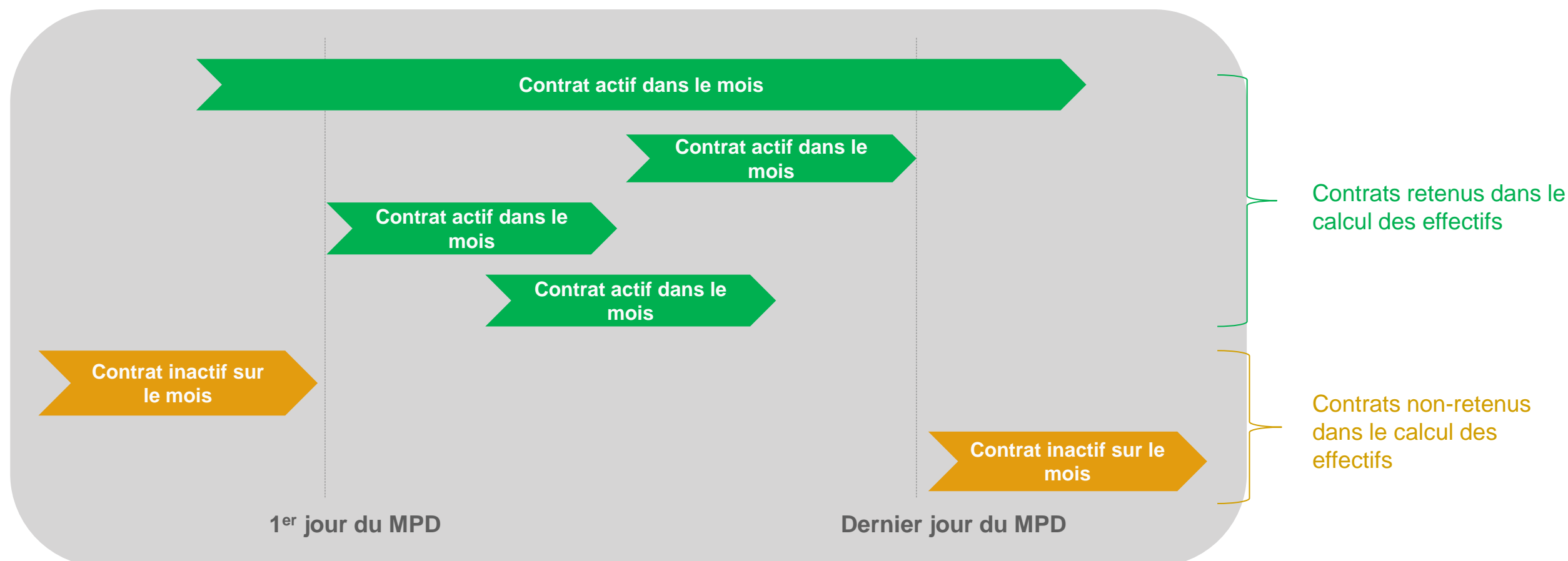
Règles de gestion appliquées au niveau des contrats
RDG1 : Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD

Principe général

Sont retenus dans le calcul des effectifs, l'ensemble des contrats actifs au regard du mois principal déclaré.

À savoir :

- Les contrats commençant dans le mois et se terminant dans le mois
- Les contrats commençant dans le mois et se terminant sur un autre mois suivant
- Les contrats débutant sur un mois précédent et se terminant dans le mois
- Les contrats débutant sur un mois précédent et se terminant sur un mois suivant



Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG1.1 - Valorisation en cours : RDG1.1.1 (Toutes les valorisations de tous les contrats)



Principe

- ▶ Sont retenues, pour tous les contrats, les valorisations des modalités sur le mois.
- ▶ Une valorisation est considérée comme en cours pour un MPD tant qu'elle débute avant la fin du MPD, ou qu'elle se termine après le début du MPD.



Caractéristiques

Périmètre : Toutes les valorisations de tous les contrats

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

- ▶ L130-1 CSS

Variables

- ▶ MPD
- ▶ Date de début du contrat
- ▶ Date de fin du contrat calculée

Rubriques utilisées

- ▶ Date du mois principal déclaré

Règles de gestion :

- ▶ Une valorisation des modalités du contrat est considérée comme en cours pour le MPD si :
 - ▶ la **date de début de contrat** est \leq au dernier jour du **MPD** ;
 - ▶ ou si la **date de fin de contrat calculée** est \geq au premier jour du **MPD**.

Glossaire

MPD

Mois principal déclaré : Mois au titre duquel s'effectue le calcul de l'effectif moyen mensuel

DFCC

Date de fin de contrat calculée par défaut : date de fin de contrat (hors annulation) ou dernier jour du mois principal déclaré

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats – Règles de gestion

RDG1 - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD

RDG2 - Exclusion de certaines des valorisations retenues

RDG3 - Durée de valorisation dans le MPD

RDG4 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG5 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG6 - Prise en compte du temps non complet

RDG7 - Surpondération des BOETH

RDG8 - Calcul du décompte de l'effectif associé à une valorisation

RDG9 - Calcul des décomptes des CDI post-alternant

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats
RDG2 : Exclusion de certaines des valorisations retenues

Principe général

Certains contrats sont exclus du calcul des effectifs.
Ces exclusions s'appliquent en fonction du type d'effectif calculé. L'exclusion dépend des éléments déclarés relatifs aux contrats (nature, dispositif de politique publique, portage salarial, ..).

Exclusions ciblées	Exclusion pour type de dispositif de politique publique	Exclusion pour type de nature de contrat	Exclusion pour type de complément PCS
<p>Contrats concernés par les exclusions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat d'apprentissage • Contrat initiative emploi • Contrat d'accompagnement dans l'emploi • Contrat de professionnalisation • Convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (CIFRE) • Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) des Associations Intermédiaires 	<ul style="list-style-type: none"> • CDD en remplacement d'un salarié absent • Convention de stage • Contrat de volontariat de service civique • Contrat de soutien et d'aide par le travail • Contrats de missions et CDI intérimaires • Ligne de service • Mandat d'élu • Fonctionnaire en détachement • Vendeurs à domicile Indépendant • Mandat social • Contrat d'appui au projet d'entreprise • Intérimaire en contrat d'apprentissage – date de fin : 31.12.2021 • Intérimaire en contrat de professionnalisation • Fonctionnaire en détachement sur un mandat électif (élu local)) • Contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service public (COSP) ou assimilé • Période de mise en situation en milieu professionnel • Compagnons d'Emmaüs • Patrons-pêcheurs • Praticiens hospitaliers en détachement • Emploi pénitentiaire • Contrat d'emploi pénitentiaire en apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> • Colporteurs de presse • Mannequin

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2 : Exclusion de certaines des valorisations retenues

Principe général

Certains contrats sont exclus du calcul des effectifs.
Ces exclusions s'appliquent en fonction du type d'effectif calculé. L'exclusion dépend des éléments déclarés relatifs aux contrats (nature, dispositif de politique publique, portage salarial, ..).

Exclusions ciblées	Exclusion pour statut d'emploi salarié	Exclusion des- salariés portés et salariés mis à disposition par un groupement d'employeur	Exclusion codes PCS ESE non ECAP	Exclusion des non BOETH	Expatriés
Contrats concernés par les exclusions	<ul style="list-style-type: none"> Militaires de réserve Parcours d'accès aux carrières (Pacte) 	<ul style="list-style-type: none"> Salariés portés et salariés mis à disposition par un groupement d'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> Salariés ayant un code PCS ESE correspondant à un statut non ECAP 	<ul style="list-style-type: none"> Salariés non Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 	<ul style="list-style-type: none"> Expatriés
	RDG 2.5	RDG 2.6	RDG 2.7	RDG 2.8	RDG 2.9

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

Exclusion pour type de dispositif de politique publique ou nature de contrat : RDG2.1.1 et RDG 2.2.22 (Contrat d'apprentissage)



Principe

- ▶ Le contrat d'apprentissage est exclu des calculs des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH et pour l'EMM CSA CFIP)



Caractéristiques

Périmètre : **Contrat d'apprentissage**

Date de mise en œuvre de la RDG 2.1.1 : 01/01/2018

Date de mise en œuvre de la RDG 2.2.22 : 01/01/2023

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
▶ R130-1 III CSS	▶ 40.008	▶ Dispositif de politique publique et conventionnel
▶ L1111-3 Code du travail	▶ 40.007	▶ Nature de contrat
▶ Décret n°2019-1463		

Règles de gestion :

- ▶ Un contrat est de type apprentissage si le **Dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par :
 - ▶ **64** - Contrat d'apprentissage entreprises artisanales ou de moins de 11 salariés (loi du 3 janvier 1979) ;
 - ▶ **65** - Contrat d'apprentissage entreprises non inscrites au répertoire des métiers d'au moins 11 salariés (loi de 1987) ;
 - ▶ **81** - Contrat d'apprentissage secteur public (Loi de 1992).
- ▶ Ou un contrat est de type apprentissage si la **Nature de contrat** est renseignée par :
 - ▶ **54** – Contrat d'emploi pénitentiaire en apprentissage



Point d'attention :

Cette exclusion ne s'applique pas pour les effectifs EMM BOETH et EMM CSA CFIP. Les contrats d'apprentissage sont donc valorisés dans ces effectifs.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.1 - Exclusion pour type de dispositif de politique publique : RDG2.1.2 (Contrat initiative emploi)



Principe

► Le contrat initiative emploi est exclu des calculs des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).



Caractéristiques

Périmètre : Contrat initiative emploi
Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
<ul style="list-style-type: none"> ► R130-1 III CSS ► L1111-3 Code du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ► 40.008 	<ul style="list-style-type: none"> ► Dispositif de politique publique et conventionnel

Règles de gestion :

► Un contrat est de type initiative emploi si le **Dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par :
 ► **21** - CUI - Contrat Initiative Emploi.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.1 - Exclusion pour type de dispositif de politique publique : RDG2.1.3 (Contrat d'accompagnement dans l'emploi)



Principe

- ▶ Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est exclu des calculs des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).



Caractéristiques

Périmètre : **Contrat d'accompagnement dans l'emploi**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

- ▶ R130-1 III CSS
- ▶ L1111-3 Code du travail

Variables

- ▶ 40.008

Rubriques utilisées

- ▶ Dispositif de politique publique et conventionnel

Règles de gestion :

- ▶ Un contrat est de type accompagnement si le **Dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par :
 - ▶ **41** - CUI - Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi ;
 - ▶ **42** - CUI - Contrat d'accès à l'emploi - DOM.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.1 - Exclusion pour type de dispositif de politique publique : RDG2.1.4 (Contrat de professionnalisation)



Principe

- ▶ Le contrat de professionnalisation est exclu des calculs des effectifs sauf pour l'EMM BOETH et pour l'EMM CSA CFIP.



Caractéristiques

Périmètre : **Contrat de professionnalisation**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

- ▶ R130-1 III CSS
- ▶ L1111-3 Code du travail

Variables

- ▶ 40.008

Rubriques utilisées

- ▶ Dispositif de politique publique et conventionnel

Règles de gestion :

- ▶ Un contrat est de type professionnalisation si le **Dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par :
 - ▶ **61** - Contrat de Professionnalisation.



Point d'attention :

Cette exclusion ne s'applique pas pour les effectifs EMM BOETH et EMM CSA CFIP. Les contrats de professionnalisation sont donc valorisés dans ces effectifs.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.1 - Exclusion pour type de dispositif de politique publique : RDG2.1.5 (Convention industrielle de formation par la recherche en entreprise)



Principe

► La convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (CIFRE) est exclue des calculs des effectifs sauf pour l'EMM BOETH et pour l'EMM CSA CFIP.



Caractéristiques

Périmètre : Convention industrielle de formation par la recherche en entreprise

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2021

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

- R130-1 III CSS
- L1111-3 Code du travail

Variables

► 40.008

Rubriques utilisées

► Dispositif de politique publique et conventionnel

Règles de gestion :

- Un contrat est de type Convention industrielle de formation par la recherche en entreprise si le **Dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par :
 - **66** - Convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (CIFRE).



Point d'attention :

Cette exclusion ne s'applique pas pour les effectifs EMM BOETH et EMM CSA CFIP. Les contrats CIFRE sont donc valorisés dans ces effectifs.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.1 - Exclusion pour type de dispositif de politique publique : RDG2.1.6 (Contrat à durée déterminée d'insertion)



Principe

- ▶ Le contrat à durée déterminée d'insertion des Associations Intermédiaires est exclu du calcul des effectifs EMM OETH, EMM BOETH et EMM ECAP.



Caractéristiques

Périmètre : **Contrat à durée déterminée d'insertion**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2021

Effectifs concernés

- EMM
- **EMM OETH**
- **EMM BOETH**
- **EMM ECAP**
- EMM CSA
- **EMM CSA CFIP**

Références

- ▶ Paragraphe 1220 de la Fiche BOSS Comptabilisation des effectifs dans sa version en vigueur au 01/08/2022

Variables

- ▶ 11.112
- ▶ 40.008

Rubriques utilisées

- ▶ Catégorie juridique de l'entreprise
- ▶ Dispositif de politique publique et conventionnel

Règles de gestion :

- ▶ Un contrat est de type Contrat à durée déterminée d'insertion des Associations Intermédiaires si :
 - ▶ La **catégorie juridique** de l'entreprise est identifiée par le code **9222** – Association Intermédiaire, Et si,
 - ▶ Le **Dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par le code **71** - Contrat à durée déterminée d'insertion.



Point d'attention :

Cette exclusion s'applique pour tous les EMM relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.1 - Exclusion liée au type de dispositif de politique publique : RDG2.1.7 (Tout contrat hors contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et CIFRE)



Principe

- ▶ Tout contrat hors contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et CIFRE est exclu du calcul de l'EMM CSA CFIP.



Caractéristiques

Périmètre : Tout contrat hors contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et CIFRE

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2022

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- **EMM CSA CFIP**

Références	Variables	Rubriques utilisées
▶ L6242-1 CT	▶ 40.008 ▶ 40.007	▶ Dispositif de politique publique et conventionnel ▶ Nature de contrat

Règles de gestion :

- ▶ Un contrat est à exclure si son dispositif de politique publique et conventionnel ne prend pas une des valeurs suivantes :
 - ▶ **61** - Contrat de professionnalisation,
 - ▶ **64** - Contrat d'apprentissage entreprises artisanales ou de moins de 11 salariés (loi du 3 janvier 1979),
 - ▶ **65** - Contrat d'apprentissage entreprises non inscrites au répertoire des métiers d'au moins 11 salariés (loi de 1987),
 - ▶ **66** - Convention industrielle de formation par la recherche en entreprise,
 - ▶ **81** - Contrat d'apprentissage secteur public (Loi de 1992).
- ▶ **OU** si sa nature de contrat ne prend pas la valeur suivante :
 - ▶ **54** – Contrat d'emploi pénitentiaire en apprentissage

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.1 (CDD en remplacement d'un salarié absent)



Principe

► Lorsqu'un CDD est conclu au motif de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, quel qu'en soit le motif, le CDD du remplaçant n'est pas pris en compte dans le calcul des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).



Caractéristiques

Périmètre : **CDD en remplacement d'un salarié absent**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
------------	-----------	---------------------

► R130-1 II CSS

► 40.007

► Nature du contrat

► Deuxième phrase du 2° de l'art. 1111-2 du code du travail

► 40.021

► Motif de recours

Règles de gestion :

- Un contrat est de type CDD en remplacement d'un salarié absent si :
 - sa **Nature de contrat** est renseignée par :
 - **02** - Contrat de travail à durée déterminée de droit privé ;
 - **10** - Contrat à durée déterminée de droit public ;
 - **92** - Contrat d'engagement maritime à durée déterminée.

- et son **Motif de recours** est renseigné par :
 - **01** - Remplacement d'un salarié ;
 - **07** - Remplacement d'un chef d'entreprise ;
 - **08** - Remplacement du chef d'une exploitation agricole ;
 - **12** - Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel.



Point d'attention :

Cette exclusion ne s'applique pas pour :

. les BOETH en CDD de remplacement qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.2 (Convention de stage)



Principe

- ▶ Le stagiaire est exclu des calculs des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).



Caractéristiques

Périmètre : Convention de stage
Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
<ul style="list-style-type: none"> ▶ L130-1 CSS ▶ L5212-7 du Code du Travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 40.007 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nature du contrat

Règles de gestion :

- ▶ Un contrat est de type convention stage si sa **Nature de contrat** est renseignée par :
 - ▶ **29** - Convention de stage (hors formation professionnelle).



Point d'attention :

Les stagiaires rémunérés et non rémunérés peuvent être pris en compte dans le calcul de l'EMM BOETH.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.4 (Contrat de volontariat de service civique)



Principe

► Le contrat de volontariat de service civique est exclu des calculs des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).



Caractéristiques

Périmètre : **Contrat de volontariat de service civique**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

► R372-4 CSS

Variables

► 40.007

Rubriques utilisées

► Nature du contrat

Règles de gestion :

- Un contrat est de type volontariat de service civique si sa **Nature de contrat** est renseignée par :
 - **89** - Volontariat de service civique.



Point d'attention :

Cette exclusion ne s'applique pas pour les BOETH, qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH à compter du 01/01/2020.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.5 (Contrat de soutien et d'aide par le travail)



Principe

► Le contrat de soutien et d'aide par le travail est exclu des calculs des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).



Caractéristiques

Périmètre : Contrat de soutien et d'aide par le travail
Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
------------	-----------	---------------------

► L311-4 code action sociale familles

et ► 40.007

► Nature du contrat

Règles de gestion :

► Un contrat est de type soutien et d'aide par le travail si sa **Nature de contrat** est renseignée par :
 ► **70** - Contrat de soutien et d'aide par le travail.



Point d'attention :

Cette exclusion ne s'applique pas pour les BOETH, qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH à compter du 01/01/2020.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.6 (Contrat de mission et CDI intérimaire)



Principe

► Le contrat de mission et le CDI intérimaire sont exclus des calculs des effectifs relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et des effectifs relatifs à la contribution supplémentaire à l'apprentissage.



Caractéristiques

Périmètre : Contrat de mission et CDI intérimaire
Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2019

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

► L130-1 CSS

Variables

► 40.007

Rubriques utilisées

► Nature du contrat de travail

Règles de gestion :

- Un contrat est de type contrat de mission et CDI intérimaire si sa **Nature de contrat** est renseignée par :
- **03** - Contrat de mission ;
 - **08** - Contrat à durée indéterminée intérimaire.



Point d'attention :

Cette exclusion s'applique à tous les effectifs sauf aux EMM.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats
 RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.7 (Ligne de service)



Principe

► La ligne de service n'est pas prise en compte dans le calcul des effectifs.



Caractéristiques

Périmètre : **Ligne de service**
 Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
► L130-1 CSS	► 40.007	► Nature du contrat de travail

Règles de gestion :

► Un contrat est de type ligne de service si sa **Nature de contrat** est renseignée par :
 ► **93** - Ligne de service.



Point d'attention :

Les lignes de service ne sont pas des contrats de travail. Elles sont renseignées en complément des contrats d'engagement maritime (CDI ou CDD).

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.8 (Mandat d' élu)



Principe

- ▶ Le mandat d' élu n' est pas pris en compte dans le calcul des effectifs.



Caractéristiques

Périmètre : **Mandat d' élu**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

- ▶ L130-1 CSS

Variables

- ▶ 40.007

Rubriques utilisées

- ▶ Nature du contrat de travail

Règles de gestion :

- ▶ Un contrat identifie un Mandat d' élu si la **Nature de contrat** est renseignée par :
 - ▶ **81** - Mandat d' élu.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.9 (Fonctionnaire en détachement)



Principe

► Un fonctionnaire en détachement est exclu du calcul des effectifs de son organisme d'origine pendant la durée de son détachement.



Caractéristiques

Périmètre : Fonctionnaire en détachement
Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
► L130-1 CSS	<ul style="list-style-type: none"> ► 40.007 ► 65.001 ► 65.002 ► 65.003 	<ul style="list-style-type: none"> ► Nature du contrat de travail ► Motif de suspension ► Date de début de la suspension ► Date de fin de la suspension



Point d'attention :

Un fonctionnaire en détachement est pris en compte dans l'organisme ou l'entreprise d'accueil en fonction du contrat.

Règles de gestion :

- Un contrat est de type Fonctionnaire en détachement si sa **Nature de contrat** est renseignée dans :
 - **50** - Nomination dans la Fonction publique (par arrêté, par décision,...).
- Et son **Motif de suspension** est à valeurs dans :
 - "655 - [FP] Détachement conduisant à pension (ECP)«
 - "674 - [FP] Détachement ne conduisant pas à pension (ENCP)"

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.10 (Vendeur à domicile indépendant)



Principe

- ▶ Un vendeur à domicile indépendant est exclu du calcul des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).



Caractéristiques

Périmètre : **Vendeur à domicile indépendant (VDI)**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

- ▶ L130-1 CSS

Variables

- ▶ 40.005
- ▶ 40.007

Rubriques utilisées

- ▶ Code complément PCS-ESE
- ▶ Nature du contrat de travail

Règles de gestion :

- ▶ Un contrat est de type Vendeur à domicile indépendant si :
 - ▶ sa **Nature de contrat** est renseignée dans :
 - ▶ **90** - Autre nature de contrat, convention, mandat ;
 - ▶ Et si son **Code complément PCS-ESE** est renseigné par :
 - ▶ **09** - Vendeur à domicile indépendant



Point d'attention :

Évolution de la règle de gestion
 À partir du 01/01/2020, un contrat VDI est identifié par sa nature de contrat et son code complément PSC-ESE.
 Auparavant le contrat VDI était identifié par sa nature de contrat et son libellé d'emploi.

Glossaire

PCS-ESE

Profession et catégorie socioprofessionnelle

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats
 RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.11 (Mandat social)



Principe

► Le mandat social est exclu du calcul des effectifs.



Caractéristiques

Périmètre : Mandat social
Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2019

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
► L130-1 CSS	► 40.007	► Nature du contrat de travail

Règles de gestion :

► Un contrat identifie un Mandat social si la Nature de contrat est renseignée par : **80** – Mandat social.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.12 (Contrat d'appui au projet d'entreprise)



Principe

- ▶ Le contrat d'appui au projet d'entreprise est exclu du calcul des effectifs.



Caractéristiques

Périmètre : **Contrat d'appui au projet d'entreprise**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

- ▶ L130-1 CSS

Variables

- ▶ 40.007

Rubriques utilisées

- ▶ Nature du contrat

Règles de gestion :

- ▶ Un contrat est de type Contrat d'appui au projet d'entreprise si la **Nature de contrat** est renseignée par :
 - ▶ **32** - Contrat d'appui au projet d'entreprise

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.14 (Intérimaire en contrat de professionnalisation)



Principe

► L'intérimaire en contrat de professionnalisation est exclu de l'EMM BOETH et de l'EMM CSA CFIP, au même titre que tous les intérimaires.



Caractéristiques

Périmètre : **Intérimaire en contrat de professionnalisation**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- **EMM BOETH**
- EMM ECAP
- EMM CSA
- **EMM CSA CFIP**

Références	Variables	Rubriques utilisées
► L130-1 CSS	<ul style="list-style-type: none"> ► 06.001 ► 11.002 ► 40.007 	<ul style="list-style-type: none"> ► 40.008 ► 40.019 ► 85.010
	<ul style="list-style-type: none"> ► SIREN ► APET ► Nature du contrat de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ► Dispositif de politique publique et conventionnel ► Identifiant du lieu de travail ► Nature juridique

Règles de gestion :

► Pour les intérimaires en contrat de professionnalisation, la **Nature de contrat** est renseignée par **02** - Contrat de travail à durée déterminée de droit privé, le code APET (11.002) correspond à une entreprise de travail temporaire (7810Z ou 7820Z) et la partie SIREN de l'identifiant du lieu de travail (40.019) est différente du SIREN de l'employeur (06.001).

► A noter que :

- la **nature juridique du lieu de travail** (S21.G00.85.010) est renseignée par **01** - Etablissement" pour cet identifiant du lieu de travail
- le **dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par **61** - Contrat de Professionnalisation" pour ce type de contrat

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.15 (Fonctionnaire en détachement sur un mandat électif (élu local))



Principe

► Le fonctionnaire en détachement sur un mandat électif (élu local) est exclu du calcul des effectifs.



Caractéristiques

Périmètre : **Fonctionnaire en détachement sur un mandat électif (élu local)**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2019

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
► L130-1 CSS	► 40.007 ► 40.066	► Nature du contrat de travail ► [FP] Type de détachement

Règles de gestion :

- Un contrat est de type Fonctionnaire en détachement sur un mandat électif si :
 - sa **Nature de contrat** est renseignée dans **21** - [FP] Détachement d'un agent d'une Fonction publique ne donnant pas lieu à pension (ENCP)
 - son **Type de détachement** est renseigné dans **06** - [FP] Détachement pour fonction élective ou mandat syndical

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.16 (Contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service public (COSP) ou assimilé)



Principe

► Le contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service public (COSP) ou assimilé est exclu des calculs des effectifs.



Caractéristiques

Périmètre : Contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service public (COSP) ou assimilé

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2021

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

► R130-1 III CSS

Variables

► 40.007

Rubriques utilisées

► Nature de contrat

Règles de gestion :

- Un contrat est dit contrat d'un collaborateur occasionnel du service public ou assimilé si la **Nature de contrat** est renseignée par :
 - **51** - Contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service public (COSP) ou assimilé.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.17 (Période de mise en situation en milieu professionnel)



Principe

► Le bénéficiaire de la période de mise en situation en milieu professionnel est exclu du calcul des effectifs de la structure d'accueil (sauf pour l'EMM BOETH), au titre de la PMSMP.



Caractéristiques

Périmètre : Période de mise en situation en milieu professionnel
Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2020*

* Modalité créée à partir du cahier technique 2021

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
<ul style="list-style-type: none"> ► R130-1 III CSS ► L5212-7 du Code du Travail 	<ul style="list-style-type: none"> ► 40.007 ► 40.008 	<ul style="list-style-type: none"> ► Nature du contrat ► Dispositif de politique publique et conventionnel

Règles de gestion :

- La période de mise en situation en milieu professionnel est identifiée si
 - La **nature de contrat** est renseignée par
 - **90** - Autre nature de contrat, convention, mandat
 - et le **Dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par :
 - **93** - Période de mise en situation en milieu professionnel



Point d'attention :

En cas d'oubli déclaratif PMSMP en 2020, les blocs changements déclarés en 2021 concernant 2020 prennent en compte les modalités déclaratives 2021.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2. - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.18 (Compagnon d'Emmaüs)



Principe

- ▶ Les compagnons d'Emmaüs sont exclus du calcul des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).



Caractéristiques

Périmètre : **Compagnon d'Emmaüs**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2023

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
<ul style="list-style-type: none"> ▶ R130-1 III CSS ▶ Arrêté du 27 février 2020 portant agrément d'organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 06.001 ▶ 40.007 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ SIREN ▶ Nature du contrat

Règles de gestion :

- ▶ Un contrat est de type Compagnons d'Emmaüs s'il est déclaré avec
 - ▶ Une **nature de contrat**
 - ▶ **90** – Autre contrat ;
- ▶ et si son **SIREN** fait partie d'une liste paramétrée et réglementaire : [Arrêté du 27 février 2020 portant agrément d'organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats
RDG2.2. - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.19 (Patrons pêcheurs)



Principe

► Les patrons pêcheurs ayant une nature de contrat renseigné par « 90 – Autre nature de contrat, convention, mandat » et une unité de mesure de la quotité de travail renseignée « 35 - à la part » sont exclus du calcul des effectifs.



Caractéristiques

Périmètre : **Patrons-pêcheurs**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
► R130-1 II CSS	► 40.007 ► 40.011	► Nature du contrat ► Unité de mesure de la quotité de travail

Règles de gestion :

- Un contrat ayant
 - Une **nature de contrat** renseigné par : **90** - Autre nature de contrat, convention, mandat ;
 - et une **Unité de mesure de la quotité de travail** renseignée par : **35** - à la part (depuis 2020) ;
- Est exclu du calcul des effectifs

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.20 (Praticien hospitalier en détachement)



Principe

- ▶ Un praticien hospitalier en détachement est exclu du calcul des effectifs de son organisme d'origine pendant la durée de son détachement.



Caractéristiques

Périmètre : **Praticien hospitalier en détachement**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2021

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
▶ L130-1 CSS	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 40.002 ▶ 40.007 ▶ 40.026 ▶ 65.001 ▶ 65.002 ▶ 65.003 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Statut du salarié (conventionnel) ▶ Nature du contrat de travail ▶ Statut d'emploi du salarié ▶ Motif de suspension ▶ Date de début de la suspension ▶ Date de fin de la suspension

Règles de gestion :

- ▶ Un contrat est de type Praticien hospitalier en détachement si :
 - ▶ Le statut du salarié est renseigné dans :
 - ▶ **09** – Agent de la Fonction Publique
 - ▶ sa **Nature de contrat** est renseignée dans :
 - ▶ **90** – Autre nature du contrat, convention, mandat ;

- ▶ Son statut d'emploi du salarié est renseigné dans
 - ▶ **06** – Personnel médical hospitalier
- ▶ et son **Motif de suspension** est renseigné par :
 - ▶ **655** - [FP] Détachement conduisant à pension (ECP)



Point d'attention :

Un praticien hospitalier en détachement est pris en compte dans l'organisme ou l'entreprise d'accueil en fonction du contrat.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2. - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.21 (Contrat d'emploi pénitentiaire)



Principe

- ▶ Les titulaires du contrat d'emploi pénitentiaire sont exclus du calcul des effectifs.



Caractéristiques

Périmètre : **Contrat d'emploi pénitentiaire**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2022

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

- ▶ R130-1 CSS

Variables

- ▶ 40.007

Rubriques utilisées

- ▶ Nature du contrat

Règles de gestion :

- ▶ Un contrat est de type emploi pénitentiaire s'il est déclaré avec
 - ▶ Une **nature de contrat**
 - ▶ **53** – Contrat d'emploi pénitentiaire

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.3 - Exclu pour type de complément PCS : RDG2.3.1 (Contrat colporteurs de presse)



Principe

► Les colporteurs de presse sont exclus du calcul des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).



Caractéristiques

Périmètre : **Colporteurs de presse**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

- R130-1 CSS
- L311-3 18° CSS

Variables

► 40.005

Rubriques utilisées

► Code complément PCS-ESE



Point d'attention :

Cette exclusion ne s'applique pas pour les BOETH, qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH à compter du 01/01/2020.

Règles de gestion :

- Un contrat est de type colporteurs de presse si son **Code complément PCS-ESE** est renseigné par :
 - **40** - Colporteurs de presse.

Glossaire

PCS-ESE

Profession et catégorie socioprofessionnelle

Code complément PCS-ESE

Code permet d'apporter une précision supplémentaire sur la profession de salariés de certaines catégories professionnelles

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats
 RDG2.3 - Exclu pour type de complément PCS : RDG2.3.4 (Mannequin)



Principe

► Le mannequin est exclu du calcul des effectifs relatif à l'OETH.



Caractéristiques

Périmètre : Mannequin
Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2021

Effectifs concernés

- EMM
- **EMM OETH**
- **EMM BOETH**
- **EMM ECAP**
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
► Instruction à venir	► 40.005	► Code complément PCS-ESE

Règles de gestion :

- Un contrat est de type mannequin si son **Code complément PCS-ESE** est renseigné par :
 - **50** - mannequin.

Glossaire

PCS-ESE	Profession et catégorie socioprofessionnelle
---------	--

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats
 RDG2.5 - Exclu pour statut d'emploi salarié : RDG2.5.1 (Militaires de réserve)



Principe

► Le militaire de réserve est exclu du calcul de l'effectif sauf pour l'EMM BOETH.



Caractéristiques

Périmètre : **Militaires de réserve**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

► L130-1 CSS

Variables

► 40.026

Rubriques utilisées

► Statut d'emploi

Règles de gestion :

- Un contrat est de type Militaire de réserve si son **statut d'emploi** est renseigné par :
 - 12 - [FP] Militaire de réserve.



Point d'attention :

Cette exclusion ne s'applique pas pour les BOETH, qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH à compter du 01/01/2020.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.5 - Exclu pour statut d'emploi salarié : RDG2.5.2 (Parcours d'accès aux carrières (Pacte))



Principe

- ▶ Le contrat de type parcours d'accès aux carrières (Pacte) est exclu du calcul des effectifs sauf pour l'EMM BOETH.



Caractéristiques

Périmètre : **Parcours d'accès aux carrières (Pacte)**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

- ▶ L130-1 CSS

Variables

- ▶ 40.026

Rubriques utilisées

- ▶ Statut d'emploi

Règles de gestion :

- ▶ Un contrat est de type parcours d'accès aux carrières (Pacte) si son **statut d'emploi** est renseigné par :
 - ▶ 11 - [FP] Parcours d'accès aux carrières (Pacte).



Point d'attention :

Cette exclusion ne s'applique pas pour les BOETH, qui peuvent être valorisés dans l'EMM BOETH à compter du 01/01/2020.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.6.1 - Exclu pour salariés portés et salariés mis à disposition par un groupement d'employeur



Principe

► Le salarié porté et le salarié mis à disposition par un groupement d'employeur sont exclus de tous les effectifs spécifiques à l'OETH et l'EMA CSA CFIP.



Caractéristiques

Périmètre : Salariés portés et salariés mis à disposition par un groupement d'employeur

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2019

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

► L130-1 CSS

Variables

► 40.074

Rubriques utilisées

► Cas de mise à disposition externe d'individus de l'établissement

Règles de gestion :

- Un contrat est de type Salariés portés et Salariés mis à disposition par un groupement d'employeur si le **Cas de mise à disposition externe** renseigné par :
 - **01** - Individu en portage salarial ;
 - **02** - Individu mis à disposition dans un établissement adhérent du groupement d'employeur.
 - **04** – Individus d’une agence de mannequin mis à disposition
 - **05** – Individus d’une entreprise de travail à temps partagé (ETTP) mis à disposition

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats RDG2.7.1 - Exclusion codes PCS ESE non ECAP



Principe

- ▶ Cette règle de gestion vise à calculer l'effectif des salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières (EMM ECAP).
- ▶ L'ensemble des salariés ne relevant pas d'un ECAP sont exclus du calcul.



Caractéristiques

Périmètre : Salariés ayant un code PCS-ESE ne correspondant pas à un statut ECAP

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- **EMM ECAP**
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

▶ L.5212-9

Variables

▶ 40.004

Rubriques utilisées

▶ Codes profession et catégorie socioprofessionnelle ([PCS ESE](#))

Règles de gestion :

- ▶ Exclusion de tous les codes PCS ESE non intégrés dans la liste du [Décret n°88-77 du 22 janvier 1988 pris pour l'application de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés](#)



Point d'attention :

Cette règle ne concerne que les EMM ECAP.

Glossaire

PCS-ESE

Profession et catégorie socioprofessionnelle

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats RDG2.8.1 - Exclusion des non BOETH



Principe

- ▶ Cette règle de gestion vise à calculer l'effectif des Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (EMM BOETH).
- ▶ L'ensemble des salariés ne relevant pas d'un statut BOETH sont exclus du calcul.



Caractéristiques

Périmètre : Salariés non Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- **EMM BOETH**
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

▶ Article L.5212.13 (CT)

Variables

▶ 40.072

Rubriques utilisées

▶ Statut BOETH

Règles de gestion :

- ▶ Un contrat est de type non bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés si la rubrique **Statut BOETH** ne contient pas :
 - ▶ **01** - Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
 - ▶ **02** - Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente ;
 - ▶ **03** - Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail ;
 - ▶ **04** - Bénéficiaire mentionné à l'article L.241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
 - ▶ **05** - Bénéficiaire mentionné aux articles L.241-3 et L.241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

- ▶ **06** - Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la Loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 ;
- ▶ **07** - Titulaire de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » (L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles) ;
- ▶ **08** - Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ▶ **09** - Bénéficiaire mentionné aux articles L.241-5 et L.241-6 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- ▶ **10** - Agent public reclassé (3ème alinéa de l'article L.323-5 du Code du travail) ;
- ▶ **11** - Agent public bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité (4ème alinéa de l'article L.323-5 du Code du travail) ;
- ▶ **12** - Ayant droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé bénéficiant d'un stage (L.5212-7 du Code du travail).



Point d'attention : Cette règle ne concerne que les EMM BOETH.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats RDG2.9.1 – Exclusion des expatriés



Principe

► Les travailleurs expatriés à l'étranger au sens de la Sécurité Sociale sont exclus du calcul des effectifs, dès lors qu'ils ne sont plus affiliés à un régime français obligatoire de Sécurité Sociale.



Caractéristiques

Périmètre : **Expatriés**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

► L111-2-2 CSS

Variables

► 40.024

Rubriques utilisées

► Travailleur à l'étranger au sens du code de la Sécurité Sociale

Règles de gestion :

► Un salarié est identifié expatrié au sens de la sécurité sociale si la rubrique "**Travailleur à l'étranger au sens du code de la Sécurité Sociale**" est renseigné avec la valeur "**02 - Expatrié**".



Point d'attention :

Les expatriés peuvent adhérer à un régime français depuis l'étranger.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats – Règles de gestion

RDG1 - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD

RDG2 - Exclusion de certaines des valorisations retenues

RDG3 - Durée de valorisation dans le MPD

RDG4 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG5 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG6 - Prise en compte du temps non complet

RDG7 - Surpondération des BOETH

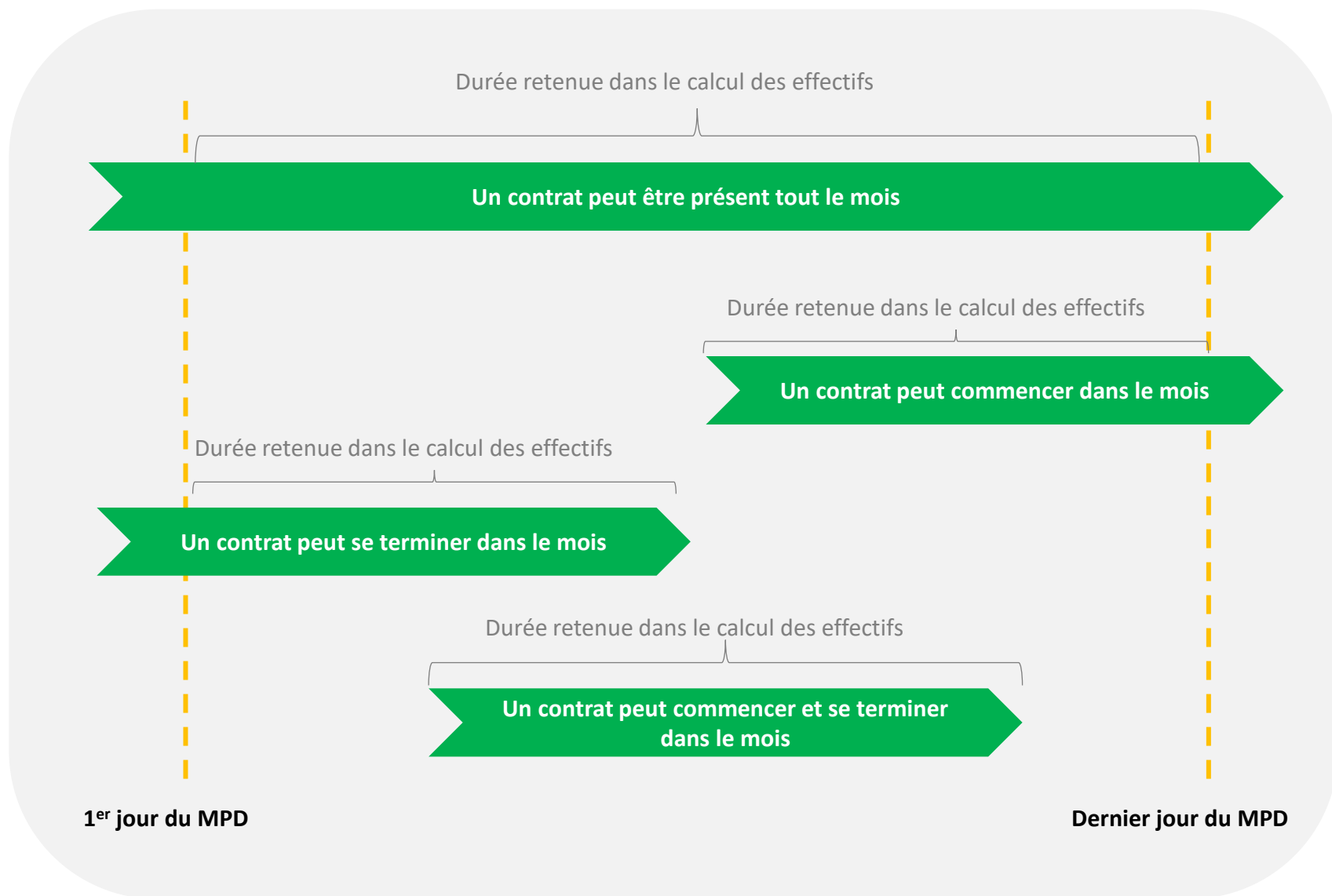
RDG8 - Calcul du décompte de l'effectif associé à une valorisation

RDG9 - Calcul des décomptes des CDI post-alternant

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats
RDG3 : Durée dans le MPD

Principe général

La valorisation d'un contrat dépend de sa durée dans le mois principal déclaré.
 Sont retenus dans le calcul des effectifs, le nombre de jours du contrat étant inclus dans le MPD.



Références

▶ R130-1 CSS

Variables

- ▶ Date de début de valorisation
- ▶ Date de fin de valorisation
- ▶ MPD

Caractéristiques

Périmètre : Toutes les valorisations du MPD retenues par la RDG1.1

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs moyens concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats – Règles de gestion

RDG1 - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD

RDG2 - Exclusion de certaines des valorisations retenues

RDG3 - Durée de valorisation dans le MPD

RDG4 - Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG5 - Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG6 - Prise en compte du temps non complet

RDG7 - Surpondération des BOETH

RDG8 - Calcul de l'effectif associé à un contrat

RDG9 - Calcul des décomptes des CDI post-alternant



Observations :
 La RDG5 devrait s'appliquer aux agents de la Fonction publique identifiés selon le statut d'emploi renseigné au bloc 40.026. (01, 02, 08, 09 et 10).
 Toutefois, elle ne s'applique pas encore à ces agents, la RDG4 leur est donc appliquée par défaut.

Principe général

Le calcul de l'effectif dépend des caractéristiques du contrat : temps plein, temps partiel, modes de rémunération, mesure de la quotité de travail ..

Le salarié a-t-il un contrat temps plein ?

SI NON



Le salarié a-t-il une quotité de travail au SMIC ou à la PART

SI NON



Le salarié a-t-il un contrat de travail de type "Travailleur à domicile"

SI NON



Le salarié a-t-il une quotité de travail à la Tâche, Pige ou vacation ?

SI NON



Le salarié a-t-il une quotité de travail à l'heure, la journée, forfait jour ou forfait heure ?

SI NON



Le salarié a-t-il une quotité de travail de type "Salarié non concerné" ?

SI NON



TOUS CONTRATS

Type de contrat	Données DSN	Modalités Effectifs -Valorisation	Calcul effectif
Contrat avec une modalité d'exercice du temps de travail TEMPS PLEIN	S21.G00.40.014 : Modalité d'exercice temps de travail	40.014 : 10 (temps plein)	Quote part = 1
Contrat avec une unité de mesure de la quotité de travail au SMIC ou A LA PART	S21.G00.40.011 : Unité de mesure de la quotité de travail	40.011 - 34 (au SMIC) - 35 (à la PART)	Quote part = 1
Contrat TRAVAILLEUR A DOMICILE	S21.G00.85.010 : Nature juridique du lieu de travail S21.G00.40.019 : identifiant lieu de travail	85.10 : 03 (travail à domicile)	Quote part = 1
Contrat avec une unité de mesure de la quotité de travail A LA TACHE, PIGE ou VACATION	S21.G00.40.011 : Unité de mesure de la quotité de travail S21.G00.78.001 : Code base assujettie (valeur 03) S21.G00.78.002 : Date début de période de rattachement S21.G00.78.003 : Date de fin de période de rattachement S21.G00.78.004 : Montant	40.011 - 31 (a la pige) - 32 (à la vacation) - 33 (à la tâche)	Quote part = Assiette brute déplafonnée 03 / SMIC Mensuel <u>Voir Formule</u>
Contrat avec une unité de mesure de la quotité de travail : A L'HEURE A LA JOURNEE AU FORFAIT JOUR AU FORFAIT HEURE	S21.G00.40.011 : Unité de mesure de la quotité de travail S21.G00.40.012 : Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié S21.G00.40.013 : Quotité de travail du contrat	40.011 - 10 (a l'heure) - 12 (à la journée) - 20 (forfait jour) - 21 (forfait heure)	Quote part = quotité / quotité catégorié
Contrat avec une unité de mesure de la quotité de travail : SALARIE NON CONCERNE	S21.G00.40.011 : Unité de mesure de la quotité de travail	40.011 - 99 (salarié non concerné)	Quote part = 1
QUOTE PART = 1			

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG4.1 - Effectif associé à un contrat à temps plein ou assimilé : RDG4.1.1 (Modalité de temps de travail renseignée à ("10 - Temps plein"))



Principe

► Un contrat à temps plein est valorisé à 1 dans le calcul des effectifs.



Caractéristiques

Périmètre : Contrat déclaré avec une modalité de temps de travail renseignée à ("10 - Temps plein")

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

► R130-1 II CSS

Variables

► 40.014

Rubriques utilisées

► Modalité d'exercice du temps de travail

Règles de gestion :

► Pour un contrat ayant une **Modalité d'exercice du temps de travail** renseignée par : **10 - Temps plein**, la valeur retenue est 1

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG4.1 - Effectif associé à un contrat à temps plein ou assimilé : RDG4.1.2 Unité de mesure de la quotité de travail renseignée ; 34 - en SMIC, 35 - à la part)



Principe

- ▶ Un salarié est considéré à temps plein en fonction de l'unité de mesure de la quotité de travail renseignée.
- ▶ Son contrat est alors valorisé à 1 dans le calcul des effectifs.



Caractéristiques

Périmètre : Contrat présentant une unité de mesure de la quotité de travail renseignée à ("34 - en SMIC", "35 - à la part ")

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2021

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

▶ R130-1 II CSS

Variables

▶ 40.011

Rubriques utilisées

▶ Unité de mesure de la quotité de travail

Règles de gestion :

- ▶ Pour un salarié dont le contrat a une **Unité de mesure de la quotité de travail** renseignée par :
 - ▶ **34** - au SMIC (depuis 2020),
 - ▶ **35** - à la part,
- ▶ Le prorata vaut 1.



Point d'attention :

A partir du 01/01/2021, cette règle ne concerne plus les contrats renseignés par 20 - forfait jour.



Principe

- ▶ Un contrat peut être assimilé à un contrat à temps plein en fonction de la nature juridique du lieu de travail qui lui est associée.
- ▶ Ce contrat est alors valorisé à 1 dans le calcul des effectifs.



Caractéristiques

Périmètre : **Travailleur à domicile**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
▶ R130-1 II CSS	▶ 85.010 ▶ 40.019	▶ Nature juridique du lieu de travail ▶ Identifiant du lieu de travail

Règles de gestion :

- ▶ Pour un contrat ayant une **Nature juridique de son lieu de travail** renseignée par : **03 - A domicile**, la valeur retenue est 1

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG4.2 - Effectif associé à un contrat rémunéré à la pige, à la tâche ou à la vacation : RDG4.2.1



Principe

► Le prorata associé à un contrat rémunéré à la pige, à la tâche ou à la vacation se calcule par référence au SMIC mensuel en vigueur pour la période considérée.



Caractéristiques

Périmètre : Contrat rémunéré à la pige, à la tâche ou à la vacation

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2019

Effectifs moyens concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
<ul style="list-style-type: none"> ► L130-1 CSS 	<ul style="list-style-type: none"> ► 40.011 ► 78.001 ► 78.002 ► 78.003 	<ul style="list-style-type: none"> ► 78.004 ► 78.006
		<ul style="list-style-type: none"> ► Version de la norme ► Unité de mesure de la quotité de travail ► Code base assujettie ("03 - Assiette brute déplafonnée) ► Date de début de période de rattachement
		<ul style="list-style-type: none"> ► Date de fin de période de rattachement ► Montant ► Numéro du contrat (renseigné avec le numéro de contrat considéré ou non renseigné)

Règles de gestion :

- Le prorata associé à un contrat rémunéré à la pige, à la tâche ou à la vacation s'obtient en rapportant au SMIC mensuel la somme des assiettes brutes déplafonnées associées à la période considérée.
- Si le résultat est négatif alors la valeur retenue est 0 , si le résultat est supérieur à 1 alors la valeur retenue est 1.



Point de précision :

Cette règle concerne également les personnes rémunérées au cachet.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG4.3 - Effectif associé à un contrat qui n'est pas à temps plein ou assimilé et qui n'est pas rémunéré à la pige, à la tâche ou à la vacation :

RDG4.3.1 (Contrats avec une unité de mesure de la quotité de travail exprimée en heures ou en jours)



Principe

► Pour les contrats qui ne sont pas à temps plein ou assimilés et qui présentent une unité de mesure de la quotité de travail exprimée en heures ou en jours, un prorata est calculé comme un ratio entre la quotité de travail portée par le contrat et la quotité de référence de l'entreprise.



Caractéristiques

Périmètre : Contrat avec une unité de mesure de l'exercice du temps de travail exprimée en heures ou en jours

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2021

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
► L130-1 CSS	► 40.011 ► 40.012 ► 40.013	► Unité de mesure de la quotité de travail ► Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié ► Quotité de travail du contrat

Règles de gestion :

- Le prorata est calculé comme le ratio Quotité de travail portée par le contrat / Quotité de référence de l'entreprise. Si cette valeur est supérieure à 1 alors la valeur retenue est 1.
- Attention, lorsque les quotités du contrat sont renseignées à 0, notamment en cas d'erreur déclarative, le prorata n'est plus forcé à 1, mais compte pour sa vraie quotité (pour rappel, la valeur 0 n'est pas attendue si l'unité de mesure en 40.011 est renseignée à 10, 12, 20 ou 21).
- Cette règle concerne les unités de mesures de la quotité de travail renseignées par les valeurs suivantes :
 - 10 – heure
 - 12 - journée
 - 20 – forfait jour
 - 21 – forfait heure



Point d'attention :

- . Cette règle concerne maintenant les forfaits jours réduits.
- . Ainsi à compter du 1^{er} janvier 2021, les salariés en convention individuelle de forfait en jours réduits, sont retenus au prorata de leur durée de travail.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG4.3 - Effectif associé à un contrat qui n'est pas à temps plein ou assimilé et qui n'est pas rémunéré à la pige, à la tâche ou à la vacation (RDG4.3.2 Contrats avec une unité de mesure de la quotité de travail " 99 - salarié non concerné)



Principe

► Pour les contrats qui ne sont pas à temps plein et qui présentent une unité de mesure de la quotité de travail non définie, la valeur retenue est 1.



Caractéristiques

Périmètre : Autre contrat avec une unité de mesure de la quotité de travail "99 - salarié non concerné"

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

► L130-1 CSS

Variables

► 40.011

Rubriques utilisées

► Unité de mesure de la quotité de travail

Règles de gestion :

- La valeur retenue est 1.
- Cette règle concerne les unités de mesures de la quotité de travail renseignées par la valeur suivante :
 - **99 – Salarié non concerné**

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats – Règles de gestion

RDG1 - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD

RDG2 - Exclusion de certaines des valorisations retenues

RDG3 - Durée de valorisation dans le MPD

RDG4 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG5 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG6 - Prise en compte du temps non complet

RDG7 - Surpondération des BOETH

RDG8 - Calcul du décompte de l'effectif associé à une valorisation

RDG9 - Calcul des décomptes des CDI post-alternant

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats– RDG5 : Quote-part temps Plein et temps Partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

Le calcul de l'effectif dépend des caractéristiques du contrat : temps plein, temps partiel, modes de rémunération, mesure de la quotité de travail... Des règles spécifiques doivent être mises en place pour les agents de la Fonction publique.

Principe général

Le salarié a-t-il un contrat temps plein ?

Si NON

Le salarié a-t-il une quotité de travail au SMIC ou à la PART

Si NON

Le salarié a-t-il un contrat de travail de type "Travailleur à domicile"

Si NON

Le salarié a-t-il une quotité de travail à la Tâche, Pige ou vacation ?

Si NON

Le salarié a-t-il une quotité de travail à l'heure, la journée, forfait jour ou forfait heure ?

Si NON

Le salarié a-t-il une quotité de travail de type "Salarié non concerné" ?

Si NON

TOUS CONTRATS

Type de contrat	Données DSN	Modalités Effectifs -Valorisation	Calcul effectif
Contrat avec une modalité d'exercice du temps de travail TEMPS PLEIN	S21.G00.40.014 : Modalité d'exercice temps de travail	40.014 : 10 (temps plein)	Quote part = 1
Contrat avec une unité de mesure de la quotité de travail au SMIC ou A LA PART	S21.G00.40.011 : Unité de mesure de la quotité de travail	40.011 - 34 (au SMIC) - 35 (à la PART)	Quote part = 1
Contrat TRAVAILLEUR A DOMICILE	S21.G00.85.010 : Nature juridique du lieu de travail S21.G00.40.019 : identifiant lieu de travail	85.10 : 03 (travail à domicile)	Quote part = 1
Contrat avec une unité de mesure de la quotité de travail A LA TACHE, PIGE ou VACATION	S21.G00.40.011 : Unité de mesure de la quotité de travail S21.G00.78.001 : Code base assujettie (valeur 03) S21.G00.78.002 : Date début de période de rattachement S21.G00.78.003 : Date de fin de période de rattachement S21.G00.78.004 : Montant	40.011 - 31 (a la pige) - 32 (à la vacation) - 33 (à la tâche)	Quote part = Assiette brute déplafonnée 03 / SMIC Mensuel <u>Voir Formule</u>
Contrat avec une unité de mesure de la quotité de travail : A L'HEURE A LA JOURNEE AU FORFAIT JOUR AU FORFAIT HEURE	S21.G00.40.011 : Unité de mesure de la quotité de travail S21.G00.40.012 : Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié S21.G00.40.013 : Quotité de travail du contrat	40.011 - 10 (a l'heure) - 12 (à la journée) - 20 (forfait jour) - 21 (forfait heure)	Quote part = quotité / quotité catégorie
Contrat avec une unité de mesure de la quotité de travail : SALARIE NON CONCERNE	S21.G00.40.011 : Unité de mesure de la quotité de travail	40.011 - 99 (salarié non concerné)	Quote part = 1
QUOTE PART = 1			



Observations :

La RDG5 devrait s'appliquer aux agents de la Fonction publique identifiés selon le statut d'emploi renseigné au bloc 40.026. (01, 02, 08, 09 et 10). Toutefois, elle ne s'applique pas encore à ces agents, la RDG4 leur est donc appliquée par défaut.



Principe

► Un agent de la Fonction publique à temps plein est valorisé à 1 dans le calcul des effectifs.



Caractéristiques

Périmètre : Modalité de temps de travail renseignée à ("10 - Temps plein")

Date de mise en œuvre de la RDG : A déterminer

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

► R130-1 II CSS

Variables

► 40.014

Rubriques utilisées

► Modalité d'exercice du temps de travail

Règles de gestion :

► Pour un agent de la Fonction publique dont la **Modalité d'exercice du temps de travail** renseignée par : "10 - Temps plein", la valeur retenue est 1.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG5.2.1 - Effectif associé à un contrat dont l'unité de mesure de la quotité de travail (40.011) vaut « 33 – à la tâche » (cas des vacataires de la Fonction publique)



Principe

- ▶ Un vacataire de la Fonction publique est considéré comme rémunéré à la tâche. Son unité de mesure de la quotité de travail est renseignée "33 - A la tâche"
- ▶ Le prorata associé se calcule par référence au SMIC mensuel en vigueur.



Caractéristiques

Périmètre : **Vacataire de la Fonction publique**

Date de mise en œuvre de la RDG : A déterminer

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
▶ L130-1 CSS	▶ 78.001 ▶ 78.002 ▶ 78.003	▶ 78.004 ▶ 78.006
		▶ Code base assujettie ("03 - Assiette brute déplafonnée) ▶ Date de début de période de rattachement renvoyée au MPD ▶ Date de fin de période de rattachement renvoyée au MPD ▶ Montant ▶ Numéro du contrat (renseigné avec le numéro de contrat considéré ou non renseigné)

Règles de gestion :

- ▶ Pour un contrat dont l'Unité de mesure de la quotité de travail est renseignée par : **33 - à la tâche**, le prorata associé à un vacataire de la Fonction publique s'obtient en rapportant au SMIC mensuel la somme des assiettes brutes déplafonnées déclarées au titre du mois.
 - ▶ Si le résultat est négatif alors la valeur retenue est 0 ;
 - ▶ Si le résultat est supérieur à 1 alors la valeur retenue est 1.



Point d'attention :

- Attention à la **bonne déclaration du numéro de contrat dans le bloc 78** pour éviter des erreurs déclaratives ayant des impacts sur le calcul des effectifs.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG5.3.1 - Effectif associé à un contrat qui n'est pas à temps plein et qui n'est pas rémunéré à la tâche : RDG5.3.1 (Contrats avec une unité de mesure de la quotité de travail exprimée en heures)



Principe

► Pour un agent de la Fonction publique qui n'est pas à temps plein et qui présente une unité de mesure de la quotité de travail exprimée en heures, le prorata se calcule à partir du taux de travail à temps partiel.



Caractéristiques

Périmètre : Contrat avec une unité de mesure de la quotité de travail exprimée en heures

Date de mise en œuvre de la RDG : A déterminer

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
<ul style="list-style-type: none"> ► L130-1 CSS 	<ul style="list-style-type: none"> ► 40.011 ► 40.012 	<ul style="list-style-type: none"> ► 40.013 ► 40.014 ► 40.055
		<ul style="list-style-type: none"> ► Unité de mesure de la quotité de travail ► Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié
		<ul style="list-style-type: none"> ► Quotité de travail du contrat ► Modalité d'exercice du temps de travail ► Taux de travail à temps partiel

Règles de gestion :

- Pour un agent de la Fonction publique lorsque la rubrique 40.011 est renseignée par les énumérés :
 - 10 - heure
 - 21 - forfait heure
- Si le taux de travail à temps partiel est renseigné, le prorata correspond au taux de travail à temps partiel divisé par 100 .
- Sinon le prorata correspond au ratio **Quotité de travail du contrat / Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié.**

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG5.3 - Effectif associé à un contrat qui n'est pas à temps plein et qui n'est pas rémunéré à la vacation : RDG5.3.2 (Contrats avec une autre unité de mesure de la quotité de travail)



Principe

► Pour les agents de la Fonction publique qui ne sont pas à temps plein et/ou dont l'unité de mesure ne s'exprime pas à la tâche ou en heures, la valeur retenue est 1.



Caractéristiques

Périmètre : **Autre contrat**

Date de mise en œuvre de la RDG : A déterminer

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

► L130-1 CSS

Variables

- 40.011
- 40.014

Rubriques utilisées

- Unité de mesure de la quotité de travail
- Modalité d'exercice du temps de travail

Règles de gestion :

► Pour les agents de la Fonction publique concernés par la RDG 5, mais pour lesquels les règles de gestion (RDG 5.1, RDG 5.2 et RDG 5.3.1) ne s'appliquent pas, la valeur retenue est également 1.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats – Règles de gestion

RDG1 - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD

RDG2 - Exclusion de certaines des valorisations retenues

RDG3 - Durée de valorisation dans le MPD

RDG4 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG5 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG6 - Prise en compte du temps non complet

RDG7 - Surpondération des BOETH

RDG8 - Calcul du décompte de l'effectif associé à une valorisation

RDG9 - Calcul des décomptes des CDI post-alternant



Principe

► Dans la Fonction publique, un agent à temps non complet effectue une durée hebdomadaire inférieure à la durée légale de travail.



Caractéristiques

Périmètre : Fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique et fonctionnaires stagiaires

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
<ul style="list-style-type: none"> ► L130-1 CSS 	<ul style="list-style-type: none"> ► 40.012 ► 40.053 ► 40.054 	<ul style="list-style-type: none"> ► Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié (QTR) ► Nature du poste (" 02 - [FP] Temps non complet ") ► Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié dans l'hypothèse d'un poste à temps complet (QTRTC)

Règles de gestion :

- Pour les fonctionnaires, les contractuels de la Fonction publique et les fonctionnaires stagiaires à temps non complet, le coefficient pour temps de travail non complet TNC se calcule comme le rapport des quotités QTR et QTRTC sinon la valeur retenue est 1.
- Attention, pour un coefficient pour temps de travail non complet supérieur à 1, la valeur retenue est 1.



Observations :

La RDG6 devrait s'appliquer aux agents de la Fonction publique identifiés selon le statut d'emploi renseigné au bloc 40.026. (01, 02, 08, 09 et 10). Toutefois, elle ne s'applique pas encore à ces agents.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats – Règles de gestion

RDG1 - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD

RDG2 - Exclusion de certaines des valorisations retenues

RDG3 - Durée de valorisation dans le MPD

RDG4 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG5 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG6 - Prise en compte du temps non complet

RDG7 - Surpondération des BOETH

RDG8 - Calcul du décompte de l'effectif associé à une valorisation

RDG9 - Calcul des décomptes des CDI post-alternant



Principe

- ▶ Les BOETH séniors donnent lieu à une surpondération de 1,5 pour le calcul de l'effectif.



Caractéristiques

Périmètre : Salariés Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés de plus de 50 ans

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2020

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- **EMM BOETH**
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

- ▶ Article D.5212-3 (CT)

Variables

- ▶ Année de naissance
- ▶ Année du MPD

Rubriques utilisées

- ▶ Année de naissance SNGI (Système National de Gestion des Identifiants) si renseignée
- ▶ Sinon année de naissance mentionnée dans le bloc 30.006
- ▶ Année du MPD

Règles de gestion :

- ▶ Si un salarié BOETH est âgé de 50 ans ou plus dans l'année du MPD, alors le prorata du contrat est multiplié par 1,5.



Point d'attention :

La surpondération du salarié BOETH atteignant 50 ans dans l'année est valable sur tout l'exercice. Dans la règle, seule l'année est prise en compte.

Principe général

Les BOETH séniors donnent lieu à une surpondération de 1,5 pour le calcul de l'effectif.

Les BOETH séniors sont les Salariés Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés âgés de 50 ans et plus.

Exemple : un salarié a une valorisation à 0,5.

Or, ce salarié est BOETH sénior.

Alors sa valorisation finale est *valorisation du salarié BOETH sénior* = $1,5 \times 0,5 = 0,75$

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats – Règles de gestion

RDG1 - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD

RDG2 - Exclusion de certaines des valorisations retenues

RDG3 - Durée de valorisation dans le MPD

RDG4 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG5 – Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG6 - Prise en compte du temps non complet

RDG7 - Surpondération des BOETH

RDG8 - Calcul du décompte de l'effectif associé à une valorisation

RDG9 - Calcul des décomptes des CDI post-alternant

Principe général

L'effectif associé au contrat dépend : du prorata établi pour le contrat, de la durée du contrat dans le MPD et de la surpondération BOETH le cas échéant.

Calcul d'effectif

EMM mobilisés	Règles de calcul d'effectif
EMM, EMM OETH, EMM BOETH (SI – DE 50 ANS), EMM ECAP, EMM CSA et EMM CSA CFIP	$Effectif = prorata\ calculé\ pour\ le\ contrat \times \frac{durée\ dans\ le\ MPD}{nombre\ de\ jours\ du\ MPD}$
EMM BOETH (SI 50 ANS ET +) Si le BOETH a 50 ans et plus, alors le numérateur est multiplié par 1,5	$Effectif = 1,5 \times \left\{ prorata\ calculé\ pour\ le\ contrat \times \frac{durée\ dans\ le\ MPD}{nombre\ de\ jours\ du\ MPD} \right\}$

1 ^{er} jour du MPD	Dernier jour du MPD	EMM	EMM BOETH*	EMM BOETH Senior*
Contrat à temps plein qui dure sur tout le mois		1	1	1,5
Contrat à temps partiel (80 %) qui dure sur tout le mois		0,8	0,8	1,2
Contrat à 50 % qui dure sur la 1 ^{ère} quinzaine du mois		0,25	0,25	0,37
Contrat à temps plein qui dure sur la 2 ^{ème} quinzaine du mois		0,5	0,5	0,75

Principe temps non complet

Calcul d'effectif

EMM mobilisés	Règles de calcul d'effectif
EMM, EMM OETH, EMM BOETH (SI – DE 50 ANS), EMM ECAP, EMM CSA et EMM CSA CFIP	$Effectif = TNC \times \left(\text{prorata calculé pour le contrat} \times \frac{\text{durée dans le MPD}}{\text{nombre de jours du MPD}} \right)$
EMM BOETH (SI 50 ANS ET +) Si le BOETH a 50 ans et plus, alors le numérateur est multiplié par 1,5	$Effectif = 1,5 \times \left\{ TNC \times \left(\text{prorata calculé pour le contrat} \times \frac{\text{durée dans le MPD}}{\text{nombre de jours du MPD}} \right) \right\}$

Les variables utilisées sont :

- 40.012 : « Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié »
- 40.054 : « Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié dans l'hypothèse d'un poste à temps complet »

- Le coefficient du temps non complet (TNC) se calcule de la manière suivante :

- $$TNC = \frac{\text{quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié}}{\text{quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié dans l'hypothèse d'un poste à temps complet}}$$



Point d'attention :

Cette règle s'applique uniquement quand la rubrique « nature du poste » (40.053) vaut « 02 - [FP] Temps non complet » et que le « Statut d'emploi du salarié » (40.026) est :

- 01 - [FP] Fonctionnaire
- 02 - [FP] Contractuel de la Fonction publique
- 08 - [FP] Fonctionnaire stagiaire

Principe : contrat rémunéré à la pige, à la tâche ou à la vacation

- Un contrat rémunéré à la pige, à la tâche ou à la vacation est un contrat pour lequel s'applique les règles RDG4.2.1 ou RDG5.2.1.
- Pour un contrat rémunéré à la pige, à la tâche ou à la vacation, l'effectif est égal au minimum entre le prorata calculé pour ce contrat et la durée de valorisation dans le MPD (RDG3.2) divisée par le nombre de jours du MPD.

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats RDG8 : Calcul de l'effectif associé à une valorisation
 RDG 8.3 : contrat avec rémunération à la pige, à la tâche et à la vacation

Hypothèse

Exemple :

- Contrat à la pige, à la tâche ou à la vacation
- Base assujettie à hauteur de 1500 €
- SMIC mensuel applicable au 1^{er} janvier 2020 = 1539,42 €
- Exemple d'un mois comptant 30 jours

L'effectif correspond au minimum entre le prorata calculé et la durée du contrat dans le MPD

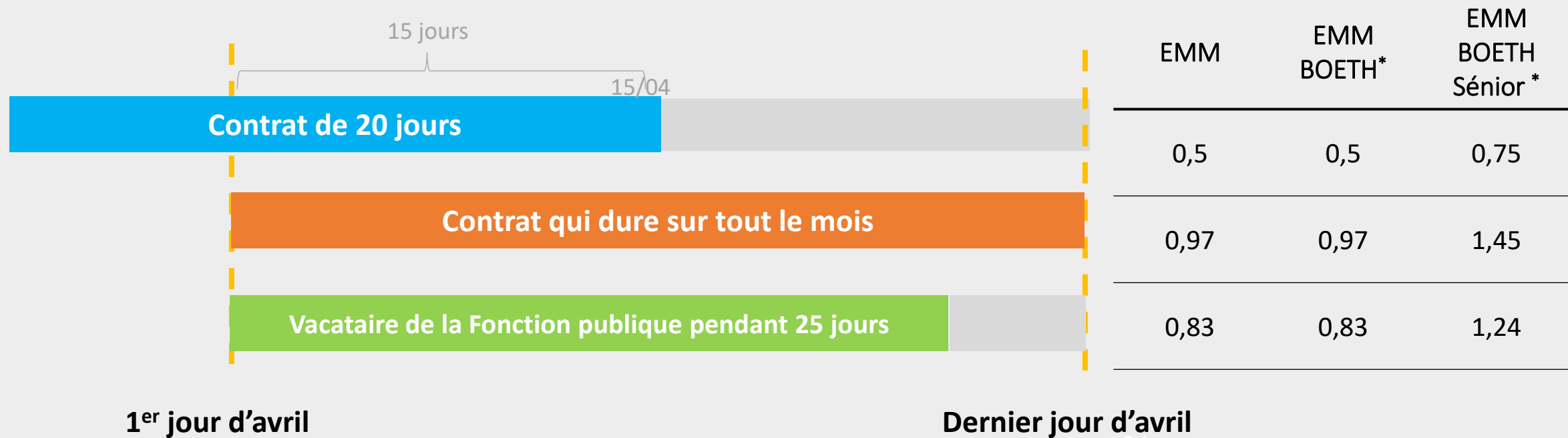
Partie du contrat de travail effectuée sur le MPD

$$\text{Prorata entre la base assujettie et le SMIC} = \frac{1500 \times \frac{15}{20}}{1539,42} = 0,73 > \text{Durée dans le MPD} = \frac{15}{30} = 0,5$$

$$\text{Prorata entre la base assujettie et le SMIC} = \frac{1500}{1539,42} = 0,97 < \text{Durée dans le MPD} = \frac{30}{30} = 1$$

$$\text{Prorata entre la base assujettie et le SMIC} = \frac{1500}{1539,42} = 0,97 > \text{Durée dans le MPD} = \frac{25}{30} = 0,83$$

Illustration



* Cas où le salarié est BOETH

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats – Règles de gestion

RDG1 - Valorisation des modalités du contrat à retenir pour le MPD

RDG2 - Exclusion de certaines des valorisations retenues

RDG3 - Durée de valorisation dans le MPD

RDG4 - Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD hors fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique, fonctionnaires stagiaires, ouvriers d'Etat et militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG5 - Quote-part temps plein et temps partiel pour les valorisations du MPD non exclues des fonctionnaires, des contractuels de la Fonction publique, des fonctionnaires stagiaires, des ouvriers d'Etat et des militaires (40.026 - Statut d'emploi du salarié)

RDG6 - Prise en compte du temps non complet

RDG7 - Surpondération des BOETH

RDG8 - Calcul du décompte de l'effectif associé à une valorisation

RDG9 - Calcul des décomptes des CDI post-alternant



Principe

Les CDI post-alternant, c'est-à-dire prenant effet, dans la même entreprise et pour le même individu, dans les 7 jours calendaires suivant la fin d'un contrat d'apprentissage, apprentissage détenu, de professionnalisation ou CIFFRE, sont pris en compte dans l'EMM CSA CFIP de l'entreprise pendant une période d'1 an courant à compter de la date de début du CDI.



Caractéristiques

Périmètre : CDI post-alternants, c'est-à-dire prenant effet dans les 7 jours calendaires suivant un contrat d'alternance (apprentissage, professionnalisation, CIFRE, apprentissage détenu)

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2021

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
▶ L6242-1 du Code du Travail	▶ S21.G00.40.007 ▶ S21.G00.40.008	▶ Nature de contrat ▶ Dispositif de politique publique et conventionnel

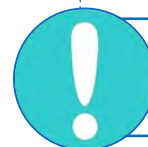
Règles de gestion :

- ▶ 1. Définir la date de fin de l'alternance pour un individu, associé à un dispositif de politique publique et conventionnel ou la nature de contrat, avec les codes suivants :
 - ▶ 61 - Contrat de Professionnalisation,
 - ▶ 64 - Contrat d'apprentissage entreprises artisanales ou de moins de 11 salariés (loi du 3 janvier 1979),
 - ▶ 65 - Contrat d'apprentissage entreprises non inscrites au répertoire des métiers d'au moins 11 salariés (loi de 1987),
 - ▶ 66 - Convention industrielle de formation par la recherche en entreprise,
 - ▶ 81 - Contrat d'apprentissage secteur public (Loi de 1992)

- ▶ 2. Vérifier qu'un recrutement CDI s'est opéré dans la même entreprise (même SIREN) pour cet individu dans les 7 jours calendaires suivant la date de fin de l'alternance (la date de début de CDI – la date de fin de période d'alternance doit être strictement < 8). C'est une nature de contrat, de code :
 - ▶ 01 - Contrat de travail à durée indéterminée de droit privé,
 - ▶ 07 – CDI intermittent,
 - ▶ 09 – CDI de droit public,
 - ▶ 82 – CDI de Chantier ou d'opération,
 - ▶ 91 – Contrat d'engagement maritime à durée indéterminée
 - ▶ et un dispositif de politique publique qui n'est pas égal aux 5 dispositifs cités en 1.

OU Nature de contrat :

- ▶ 54 – Contrat d'emploi pénitentiaire à l'apprentissage



Point d'attention : Les transferts de contrat (sans rupture) au sein de l'entreprise seront pris en compte pour ce calcul.

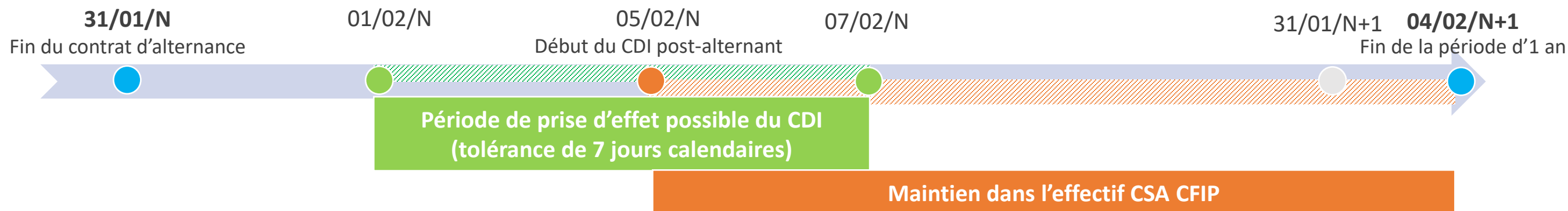
Principe général

Le CDI post-alternant prenant effet dans le délai de 7 jours calendaires suivant la fin du contrat d’alternance est pris en compte dans l’effectif CSA CFIP pendant une période d’1 an courant à compter de sa date de prise d’effet (ou jusqu’au terme du CDI si celui-ci intervient avant la fin de cette période d’1 an). Dans ce cadre, le salarié concerné est décompté, sur cet intervalle, dans l’EMM CSA CFIP, pour la même quotité que dans l’EMM CSA.

Cas n°1 – Cas général : Début du CDI post-alternant dès le lendemain de la fin du contrat d’alternance



Cas n°2 – Application de la tolérance : début du CDI post-alternant postérieurement au lendemain de la fin du contrat d’alternance mais dans le délai de 7 jours calendaires suivant la fin du contrat d’alternance



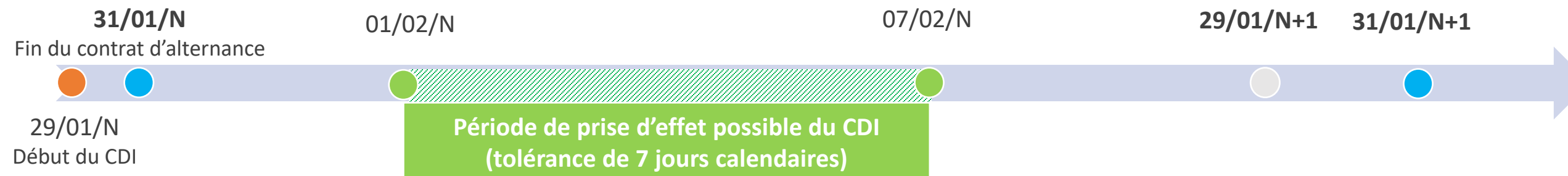
Principe général

A contrario, lorsque le CDI est conclu au-delà du délai de 7 jours calendaires suivant la fin du contrat d’alternance, ou antérieurement à la fin du contrat d’alternance, il n’est pas pris en compte dans l’EMM CSA CFIP. Le salarié concerné est en revanche décompté dans l’EMM CSA selon les règles de droit commun.

Cas n°3 – Non maintient à l’effectif : début du CDI au-delà du délai de 7 jours calendaires suivant la fin du contrat d’alternance



Cas n°4 – Non maintient à l’effectif : début du CDI antérieur à la date de fin du contrat d’alternance



RDG 1 : Contrat actif sur le mois

RDG 1.1.1 Toutes les valorisations de tous les contrats

RDG 2 : Exclusion de certains contrats

RDG. 2.1.1 Contrat d'apprentissage
RDG. 2.1.2 Contrat initiative emploi
RDG. 2.1.3 Contrat d'accompagnement dans l'emploi
RDG. 2.1.4 Contrat de professionnalisation
RDG. 2.1.5 Convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (CIFRE)
RDG. 2.1.6 Contrat à durée déterminée d'insertion des associations intermédiaires
RDG. 2.1.7 Tout contrat hors contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et CIFRE
RDG. 2.2.1 CDD en remplacement d'un salarié absent
RDG. 2.2.2 Convention de stage
RDG. 2.2.4 Contrat de volontariat de service civique

RDG. 2.2.5 Contrat de soutien et d'aide par le travail
RDG. 2.2.6 Contrat de mission et CDI intérimaire
RDG. 2.2.7 Ligne de service
RDG. 2.2.8 Mandat d'élu
RDG. 2.2.9 Fonctionnaire en détachement
RDG. 2.2.10 Vendeur à domicile indépendant
RDG. 2.2.11 Mandat social
RDG. 2.2.12 Contrat d'appui au projet d'entreprise
RDG. 2.2.13 Intérimaire en contrat d'apprentissage
RDG. 2.2.14 Intérimaire en contrat de professionnalisation
RDG. 2.2.15 Fonctionnaire en détachement sur un mandat électif (élu local)

RDG. 2.2.16 Contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service public (COSP) ou assimilé
RDG. 2.2.17 Période de mise en situation en milieu professionnel
RDG. 2.2.18 Compagnons d'Emmaüs
RDG. 2.2.19 Patrons-pêcheurs
RDG. 2.2.20 Praticiens Hospitaliers en détachement
RDG. 2.2.21 Contrat d'engagement détenu
RDG. 2.2.22 Contrat d'emploi pénitentiaire en apprentissage
RDG. 2.3.1 Contrat colporteurs de presse
RDG. 2.3.4 Mannequins

RDG. 2.5.1 Militaires de réserve
RDG. 2.5.2 Parcours d'accès aux carrières (Pacte)

RDG. 2.6.1 Salariés portés et salariés mis à disposition par un groupement d'employeur
RDG. 2.7.1 Salariés ayant un code PCS-ESE non ECAP
RDG. 2.8.1 Salariés non bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
RDG. 2.9.1 Expatriés

RDG 3 : Durée d'un contrat dans le MPD

RDG 3.1.1 Toutes les valorisations du MPD retenues par la RDG1.1

RDG 4 : Quote-part temps plein et temps partiel hors fonctionnaires

RDG. 4.1.1 Modalité de temps de travail renseignée à ("10 – Temps plein")
RDG. 4.1.2 Unité de mesure de la quotité de travail renseignée à ("34 - en SMIC", "35 - à la part")
RDG. 4.1.3 Travailleur à domicile
RDG. 4.1.5 Contrats de mission

RDG. 4.2.1 Contrats rémunérés à la pigne, à la tâche ou à la vacation
RDG. 4.3.1 Contrats avec une unité de mesure de la quotité de travail exprimée en heures ou en jours
RDG. 4.3.2 Contrats avec une unité de mesure de la quotité de travail " 99 - salarié non concerné "

RDG 5 : Quote-part temps plein et temps partiel des fonctionnaires

RDG. 5.1.1 Modalité de temps de travail renseignée à ("10 Temps plein")
RDG. 5.2.1 Cas des vacataires de la Fonction publique
RDG. 5.3.1 Contrats avec une unité de mesure de la quotité de travail exprimée en heures
RDG. 5.3.2 Contrats avec une autre unité de mesure de la quotité de travail

RDG 6 : Temps non complet

RDG. 6.1.1 Fonctionnaires, contractuels de la Fonction publique et fonctionnaires stagiaires

RDG 7 : Surpondération BOETH

RDG. 7.1.1. Salariés Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés de plus de 50 ans.

RDG 8 : Décompte de l'Effectif associé à une valorisation

RDG 8.1 : Principe général
RDG 8.2 : Temps non complet
RDG 8.3 : contrat avec rémunération à la pigne, à la tâche et à la vacation

RDG 9 : Décomptes des CDI post-alternants

RDG 9.1 : Inclusion des décomptes des CDI post-alternants sur 1 an calendaire

04

Annexe - règles de gestion non prises en compte

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2 - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.13 (Intérimaire en contrat d'apprentissage)



Principe

► L'intérimaire en contrat d'apprentissage est exclu de l'EMM BOETH et de l'EMM CSA CFIP, au même titre que tous les autres intérimaires.



Caractéristiques

Périmètre : Intérimaire en contrat d'apprentissage
Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2020
Date de fin de validité de la RDG : 31/12/2021

Effectifs moyens concernés

- EMM
- EMM OETH
- **EMM BOETH**
- EMM ECAP
- EMM CSA
- **EMM CSA CFIP**

Références	Variables	Rubriques utilisées
► L130-1 CSS	<ul style="list-style-type: none"> ► 06.001 ► 11.002 ► 40.007 	<ul style="list-style-type: none"> ► 40.008 ► 40.019 ► 85.010
	<ul style="list-style-type: none"> ► SIREN ► APET ► Nature du contrat de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ► Dispositif de politique publique et conventionnel ► Identifiant du lieu de travail ► Nature juridique

Règles de gestion :

► Pour les intérimaires en contrat d'apprentissage, la **Nature de contrat** est renseignée par **02** - Contrat de travail à durée déterminée de droit privé le code APET (11.002) correspond à une entreprise de travail temporaire (7810Z ou 7820Z) et la partie SIREN de l'identifiant du lieu de travail (40.019) est différente du SIREN de l'employeur (06.001).

► A noter que :

- la **nature juridique du lieu de travail** (85.010) est renseignée par **01** - Etablissement pour cet identifiant du lieu de travail
- le **dispositif de politique publique et conventionnel** est renseigné par :
 - **64** - Contrat d'apprentissage entreprises artisanales ou de moins de 11 salariés (loi du 3 janvier 1979)
 - **65** - Contrat d'apprentissage entreprises non inscrites au répertoire des métiers d'au moins 11 salariés (loi de 1987)
 - **81** - Contrat d'apprentissage secteur public (Loi de 1992)" pour ce type de contrat

Règle non prise en compte à partir de janvier 2022

Règles de gestion appliquées au niveau des contrats

RDG2.2. - Exclusion pour type de nature de contrat : RDG2.2.18 (Compagnon d'Emmaüs)



Principe

- ▶ Les compagnons d'Emmaüs sont exclus du calcul des effectifs (sauf pour l'EMM BOETH).



Caractéristiques

Périmètre : **Compagnon d'Emmaüs**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2019

Date de fin de mise en œuvre de la RDG : 31/12/2022

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
▶ R130-1 III CSS	▶ 40.006 ▶ 40.007	▶ Libellé de l'emploi ▶ Nature du contrat

Règles de gestion :

- ▶ Un contrat est de type Compagnons d'Emmaüs s'il est déclaré avec
 - ▶ Une **nature de contrat**
 - ▶ **90** - Autre nature de contrat, convention, mandat ;
 - ▶ et si son **Libellé de l'emploi** normalisé avec mise en majuscule et suppression des caractères spéciaux contient ("COMPAGNON").

Règle non prise en compte à partir de janvier 2023



Principe

► Un contrat de mission est assimilé à un contrat à temps plein. Ce contrat est alors valorisé à 1 dans le calcul des effectifs.



Caractéristiques

Périmètre : **Contrat de mission**

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Date de fin de validité de la RDG : 31/12/2019

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références	Variables	Rubriques utilisées
► L130-1 CSS	► 40.007 ► 40.012 ► 40.013	► Nature de contrat ► Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié ► Quotité de travail du contrat

Règles de gestion :

- Les cahiers techniques précisent que pour les contrats de mission, la même valeur doit être renseignée dans les rubriques suivantes :
 - Quotité de travail du contrat
 - Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié
- Pour un contrat ayant une **Nature de contrat** renseignée par : **03** - Contrat de mission (contrat de travail temporaire), la valeur retenue est 1.



Point d'attention :

À compter du 01/01/2020, le prorata associé à un contrat de mission est valorisé selon les mêmes règles que les autres contrats.

Règle non prise en compte à partir de janvier 2020



Principe

► Un mandat social est assimilé à un contrat à temps plein. Ce contrat est alors valorisé à 1 dans le calcul des effectifs.



Caractéristiques

Périmètre : Mandat social

Date de mise en œuvre de la RDG : 01/01/2018

Date de fin de validité de la RDG : 31/12/2018

Effectifs concernés

- EMM
- EMM OETH
- EMM BOETH
- EMM ECAP
- EMM CSA
- EMM CSA CFIP

Références

- R130-1 II CSS
- L3123-1 CT

Variables

► 40.007

Rubriques utilisées

► Nature de contrat

Règles de gestion :

► Pour un contrat ayant une Nature de contrat à valeurs dans "80 - Mandat social" : la quote-part vaut 1



Point d'attention :

À compter du 01/01/2020, le prorata associé à un contrat de mission est valorisé selon les mêmes règles que les autres contrats.

Règle non prise en compte à partir de janvier 2019